

878509

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

13
2ej

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**EL DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA
PRODUCCION COMO CAUSAL DE EMPLAZAMIENTO A
HUELGA ; ANALISIS Y REPERCUSIONES LEGALES Y
EXTRALABORALES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

PABLO RIVERA ALBARRAN

DIRECTOR DE TESIS: LIC. IGNACIO MARQUEZ P.

MEXICO, D. F. A 28 DE ENERO DE 1992

FALLA DE ORIGEN



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.

A mis Papás como
muestra de mi

**EL Desequilibrio entre los factores de la producción
como causal de emplazamientos a huelga; análisis y
repercusiones legales y extralegales.**

CAPITULADO

- I. INTRODUCCION O EXPOSICION DE MOTIVOS**
- II. ANTECEDENTES DE ASOCIACION EN EL MUNDO**
- 2.1. HISTORIA DEL SINDICALISMO DE MEXICO**
- III. EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA EN EL MUNDO**
- 3.1. ORIGENES DE LA HUELGA EN MEXICO**
- IV. REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO**
- 4.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
- 4.2. REQUISITOS DE FONDO**
- 4.3. REQUISITOS DE FORMA**
- 4.4. REGLAMENTACION DE CONTRATO COLECTIVO**
- V. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN MEXICO**
- 5.1. NATURALEZA DE LA HUELGA**
 - . LA HUELGA PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS
 - . LA HUELGA A DERECHOS INDIVIDUAL Y COLECTIVO
 - . LA HUELGA A DERECHO DE Y PARA LA CLASE TRABAJADORA
 - . LA HUELGA COMO GARANTIA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA
- 5.2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES**
 - . HUELGA EXISTENTE
 - . HUELGA INEXISTENTE
 - . HUELGA ILICITA
 - . HUELGA LICITA
 - . HUELGA JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA
 - . OTRAS CLASES DE HUELGA SEGUN LA DOCTRINA
- 5.3. NACIMIENTO DE LA HUELGA**
- 5.4. EL PERIODO DE PRE-HUELGA**
 - . PRORROGA
 - . EXCEPCION DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO
- 5.5. LA SUSPENSION DE TRABAJO O HUELGA**
 - . LA SUSPENSION DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS
 - . PROHIBICIONES DE LAS MINORIAS NO HUELGUISTAS
 - . PROHIBICIONES DE LOS PATRONES
- 5.6. INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA**
 - . EFECTOS
- 5.7. TERMINACION DE LA HUELGA**
 - . CONCEPTO
 - . CAUSAS DE TERMINACION DE LA HUELGA
 - . EFECTOS DE LA TERMINACION DE LA HUELGA
- VI. FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123**
- 6.1. SIGNIFICADO DE LA FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**
- 6.2. LA REGLAMENTACION DE LA FRACCION XVIII DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL**
- 6.3. ANTECEDENTES DE LA LEY DE 1931**
 - . LA LEY DE 1931
 - . LA LEY DE 1970

VII. FACTORES DE LA PRODUCCION

7.1. QUE DEBEMOS ENTENDER POR FACTORES DE LA PRODUCCION?

VIII. CONCEPTOS ECONOMICOS RELATIVOS AL TEMA

8.1. SIGNIFICADO DE LA PRODUCCION DE OBJETOS MATERIALES

- . TRABAJOS EN GENERAL
- . TRABAJO PRODUCTIVO E IMPRODUCTIVO
- . FUNCIONES DEL TRABAJO
- . MEDIOS DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO
- . EL CAPITAL, LA EMPRESA
- . FUNCIONES DEL CAPITAL
- . DEFINICIONES DEL CAPITAL

IX. INVESTIGACION DOCTRINAL

9.1. OPINIONES DE IMPORTANTES MAESTROS DEL DERECHO LABORAL

RESPECTO DEL PRESENTE ANALISIS JURIDICO

9.2. TESIS JURISPRUDENCIALES IMPORTANTES

X. REPERCUSIONES EXTRALABORALES DE LA HUELGA

- 1. CONSECUENCIAS ANTE EL IMSS
- 1.1. RESPECTO DE LOS PATRONES
- 2.1. EN RELACION CON LOS TRABAJADORES
- 3.1. PRESTACIONES MEDICAS
- 4.1. EFECTOS EN LOS PERIODOS DE ESPERA
- 2. EFECTO SOBRE LA ECONOMICAS NACIONAL
- 3. IMPLICACIONES SOCIOLOGICAS
- . CONCLUSIONES
- . BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I. EXPOSICION DE MOTIVOS.

INTRODUCCION

En México como en otros países del mundo están aconteciendo cambios de todo índole, que requieren en nuestro caso en particular, de mayor solidaridad y empeño; para que estos cambios no rebasen la dinámica Nacional.

Un aspecto importante en la vida Nacional, son las relaciones obrero-patronales, las cuáles sin lugar a dudas han sido y son el parteaguas de la estabilidad económica y política y sobre todo social de nuestro País.

Para que exista una verdadera estabilidad se requiere fundamentalmente que exista un equilibrio entre los factores de la producción que son el Capital y Trabajo, y para que esto se de, intervienen sin lugar a duda varios factores, así como decisiones políticas, etc,etc.

Por desgracia en México, como en muchas otras partes del Mundo el equilibrio entre los factores de la Producción no se da, es más nunca se ha dado, ¿o quién sabe si se da?, porque como saber hasta que punto se logrará armonizar los factores de la producción (Capital y Trabajo) para obtener un auténtico equilibrio.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, el Constituyente de Querétaro plasmó este alto ideal que en sí busca la armonía de vida que en la época de la Revolución se soñaba tanto, y ahora en nuestros tiempos la seguimos buscando.

Este alto ideal Constitucional fue tomado por el Legislador ordinario, reproduciendo textualmente el artículo Constitucional antes invocado, el cual por ser la motivación de Tesis me permito transcribir:

ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

LA HUELGA DEBERA TENER POR OBJETO:

I. Consequir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del Capital.

Ahora bien del término equilibrio emerge la palabra "Desequilibrio", que en la práctica Legal, laboral ha servido a los Juzgadores de materia para declarar huelgas existentes o inexistentes, según muchas veces por desgracia los intereses políticos de la Autoridades del Trabajo que han recibido las consignas de los Gobernantes.

Precisamente el objeto del presente estudio es analizar la importancia del término legal antes invocado así como la causal de emplazamiento que esta es, y sus repercusiones en la vida Nacional.

Ya que muchas veces y ante la ambigüedad y subjetividad del término las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por puro sentido común deciden sobre la existencia o inexistencia de una

Huelga causando con ello graves daños a la economía y a la estabilidad Nacional, además de que por desgracia muchos sindicatos emplean esta causal de emplazamiento, con el puro fin de conseguir fines ajenos a los que por su representatividad deberían buscar.

En lo personal esta cuestión me preocupa mucho, toda vez que si por estas resoluciones o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se basan en un término que es por propia naturaleza difícil de probar y asimilar en la práctica legal y sus repercusiones cubren todos los ámbitos de la Vida. Por lo que considero que es necesario crear procedimientos y acciones tendientes a lograr una mas responsable y sobre todo aun mas objetiva causal de emplazamiento a huelga, sin abandonar el espíritu que el Constituyente Queretano quiso plasmar en el articulo 123 Fracción XVIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO II. EL ESPIRITU DE ASOCIACION:

ANTECEDENTES DE ASOCIACION.

1.- La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación. Cada una de las necesidades que el hombre tienen, hace posible una forma diferente, y desde la mas simple, la reproducción de una especie hasta las mas complicadas de la existencia moderna, todas integran variedades de asociación; son tantas como necesidades humanas surgen cuyas finalidades cumplen. La Familia, la Tribu, la Iglesia, el Municipio, el Estado, constituyen diversas especies de asociación, así la sociedad aparece como inseparable de la humanidad.

Sea de un tipo u otro, en todas las comunidades, los individuos se unen para la realización de un fin común, con lo tendencia firmemente impresa por un esfuerzo colectivo que proporciona desde luego mayores posibilidades de triunfo, pero es al mismo tiempo "un fenómeno que aparece en provecho del individuo en un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo; porque merced a ella los sujetos acrecen sus fuerzas, las amplifican en virtud del concurso que las aporta la acción de los hombres. En todos los órdenes el individuo extrae de la asociación el beneficio que comporta el crecimiento de la propia personalidad porque todo sujeto puede ser parte de un grupo tal que adopte su programa.

Es necesario precisar de donde surgieron los modernos Sindicatos y como fue que se permitió la formación de estos empezando para tal efecto de los Gremios y las Corporaciones de oficios.

Los Gremios y Corporaciones de oficio.

Los antiguos colegias, guildas y corporaciones de oficio, son antecedentes obligados de los actuales Sindicatos y asociaciones profesionales, formas de asociación que constituyeron base suficiente para el desarrollo del trabajo de lo anterior estamos en total desacuerdo ya que si es verdad que fueron las primeras formas de asociación que pretendían regular el desarrollo del trabajo, esto fue porque en esos tiempos los hombres se encontraban verdaderamente explotados, pero así mismo las corporaciones de oficio sufrieron diversas vicisitudes, pero sus bases mas definidas han sido: a) la estructura jerárquica; b) el monopolio del gremio; c) la regulación de la capacidad productiva y d) la regla de la técnica de producción.

Estas bases permitieron que el trabajador gozara de una situación quizás superior a la que tiene hoy en día (1), aún cuando fuera a costa de perder gran parte de su libertad porque los actuales Sindicatos, y no con ello pretendo decir que todos, sino que en su gran mayoría no buscan el mejoramiento de las condiciones de trabajo, ni el equilibrio entre los factores de producción entre el capital y el trabajo, sino única y exclusivamente buscan el beneficio propio, es decir de los que

se hacen llamar dirigentes sindicales y que solo dirigen sus propios intereses sin importarles las condiciones en las que los trabajadores prestan sus servicios para los empleadores, ni la pérdida de poder adquisitivo de estos, y aún mas, no les interesa ver como es una fuente de trabajo que da alimento a una, o a diez, o a miles de trabajadores se derrumba por los ilegales emplazamientos a huelgas y estallamientos que realizan, haciéndoles creer a sus agremiados que lo hacen con el fin unico de darles una vida mejor, lo cual claro esta, es falso, pero bueno esto sera tema de estudio en el transcurso de este trabajo.

El carácter de asociación, voluntaria que en sus comienzos ofrecieron las Corporaciones fue perdiéndose al instaurarse el sistema exclusivista que obliga a cuantos quieran ejercer un oficio e inscribirse al gremio por lo que podemos tomar como antecedente esta obligación para compararla con la actual cláusula de exclusión o exclusiva contratación que manejan los Sindicatos modernos y que consiste en establecer dentro del Contrato Colectivo de Trabajo una cláusula que obligue al patrón a contratar únicamente a trabajadores que se encuentren agremiados al Sindicato Administrador del Contrato Colectivo del Trabajo, que rigen las relaciones obrero-patronales dentro de una empresa.

La Corporación era la reunión de gentes del mismo oficio que estaban sujetos a reglas comunes.

Junto a la Corporación existía, generalmente en Francia y en España, el jurado y la cofradía. El jurado era la Corporación funcionando como jurisdicción disciplinaria; o tenia como misión vigilar a sus miembros y asegurar la aplicación de los reglamentos sobre el aprendizaje, fabricación y venta.

La cofradía solía ocuparse de obras de caridad: doblándose así casi siempre la corporación mediante una cofradía religiosa, colocada por la advocación del santo patrono del oficio. El régimen corporativo, con sus privilegios, estaba fuertemente arraigado; y tanto es así que, cuando Turgot decidió su supresión, las corporaciones se alzaron elevando al rey memorias en defensa de sus intereses.

(En aquellas épocas en que el señor feudal era dueño de vidas y hacienda de sus súbditos, lo que mas pudo lograrse fue la reunión de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas. Los aprendices que concluían su periodo de instrucción quedaban en calidad de candidatos para ser maestros; mientras tanto, se denominaron compañeros y entre ellos aparecieron las primeras relaciones de solidaridad, mas bien orientada hacia el cumplimiento de deberes religiosos.)

Por otra parte, debemos recalcar que el régimen corporativo implicaba una asociación de productores o maestros que se agruparon en gremios o corporaciones para regular

precisamente el ejercicio de cada una de las profesiones y el sistema de trabajo que debía observarse; los trabajadores fueron ajenos a esta clase de asociaciones.

La reglamentación de las mismas era obra de los maestros o patronos y en ellas se imponían las condiciones de trabajo, bajo la dirección del maestro que era miembro de la corporación.

El operario "compañero" como se lo denominó especialmente en Francia, no tenía ningún derecho en sus relaciones de trabajo no contra el maestro ni contra la corporación de la que este formaba parte, como miembro de la misma. Sin embargo, es injusto indicarlo, ello no significó que el régimen corporativo haya implicado una especie de esclavitud o servidores del operario, porque dada la intimidad en que el trabajo se desenvuelve en el taller entre el maestro y sus operarios, debía existir entre ellos un espíritu de comprensión de colaboración que es dable encontrar sino excepcionalmente en la moderna organización de trabajo, es por ello que decimos que en ese entonces se encontraban los trabajadores en mejores condiciones de vida, aunque fuese a costa de perder parte de su libertad.

Cabe observar, sin embargo, pese a la intimidad de las relaciones entre operarios y maestros, que en varios países Europeos, los "compañeros" sintieron la necesidad de asociarse en defensa de sus propios intereses, apareciendo paulatinamente asociaciones cuyos fines eran más bien religiosos y de ayuda entre los compañeros en casos de desgracia, muerte o enfermedad y falta de trabajo.

Se señala por los historiadores de los movimientos obreros la existencia de uniones de trabajadores, llamada en Francia "Fraternitas" y en Alemania "Brudershaften" que se iniciaron desde el siglo XII entre los albañiles que trabajaban en las catedrales y que se desarrollaron años aún en el siglo XV, se explica por la evolución que a partir de esa época sufrió el régimen de trabajo. (Juan D. Pozzo)

Hasta esa época debemos tener en cuenta que la producción era reducida y estaba destinada, en general, al consumo local, consiguientemente, la vida del taller se hallaba reducida a la coexistencia del maestro y unos pocos operarios y aprendices. El trabajo se desarrollaba en una forma casi familiar y debía existir una compenetración entre los que colaboraban tan íntimamente con la producción.

Pero a partir del Siglo XVI la vida económica-social, política, económica y religiosa de Europa sufre grandes transformaciones. El humanismo trae nuevas creaciones filosóficas; el feudalismo tiende a desaparecer cediendo lugar a la formación de grandes naciones, cuya gravitación en el mundo político es enorme; nuevas vías marítimas y terrestres permiten el desarrollo acelerado del comercio que trae la necesidad de una producción destinada a otros lugares y por

consiguiente, realizada en gran escala. Este acrecentamiento del comercio y de la producción, trae por consecuencia la abundancia de riqueza en manos de los comerciantes y productores.

Desde la época indicada, se han podido observar numerosos reformas de los estatutos a las corporaciones para dar a los hijos de los maestros la preferencia para ocupar su cargo a su muerte, mediante la reducción de los años de aprendizaje y compañerismo y otras, medidas que a hacer casi hereditaria la profesión.

Fueron estas circunstancias las que produjeron una reacción entre los trabajadores, máxime si se tiene en cuenta que en Francia y en otros países Europeos, los salarios no guardaban relación con el costo de la vida, sobre todo en dichos razón salarios eran fijados por la misma corporación, vale decir, para los mismos maestros que debían pagarlos.

Como consecuencia de ésta variación en el régimen del trabajo, las asociaciones de trabajadores cambian su denominación y sus propósitos, apareciendo entonces el principio de la lucha entre patrones y obreros. Las "Fraternitas" francesas se transformaron en "associations compagnoniques" y las "bruders chafte" alemanas en "gesellnuerbaende", dejando a un lado sus primitivos fines piadosos o mutualistas para convertirse en uniones destinadas a luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo. La Constitución de tales asociaciones se hizo a semejanza de las corporaciones; los asociados designaban sus autoridades, pagaban una cuota destinada a formar un fondo social que permitiese otorgar ayuda económica a los asociados en el caso de ocurrir un conflicto con la corporación, que los obligase a dejar el trabajo. La asociación estuvo así en condiciones de intervenir en la vida de la producción y en la regulación del trabajo, exigiendo que todos aquellos que trabajan en un taller fueren miembros de la misma. En estas condiciones los "compañeros" llegaron a realizar numerosos paros que en la actualidad podríamos considerarlos según los historiadores como las actuales huelgas. En otras ocasiones, determinaron no trabajar para determinados maestros creando con ello el acaparamiento del mercado de los productos que los maestros que contrataban a muchos de los compañeros que se negaban a hacerlo para que otros realizaban y hasta llegaron a abandonar las ciudades donde no se les reconocían las mejoras que solicitaban.

Todos estos movimientos originados por las asociaciones de compañeros, en las cuales podemos señalar una similitud con las modernas asociaciones, profesionales de trabajadores, produjeron la consiguiente reacción de las corporaciones, las cuales pusieron en juego toda su fuerza material y los privilegios que habían conseguido de las Autoridades. Obtuvieron por lo pronto del poder político, la persecución de

las asociaciones de compañeros, así en 1953, una ordenanza dicta en Francia, prohibió los pactos entre compañeros y los sancionó con multas. Estas disposiciones fueron reproducidas en distintas épocas, lo que indica que, pese a la persecución, la reacción de los trabajadores continuaba.

En Alemania, las asociaciones fueron igualmente prohibidas y perseguidas, aún cuando los historiadores señalan que hasta 1722 siguieron subsistiendo las huelgas y movimientos contra los miembros de las corporaciones y en 1731, una ordenanza prohibió también en este país las asociaciones entre compañeros.

Bien vemos entonces, que la asociación de los trabajadores tuvo, en la época del predominio del régimen corporativo y aún en la etapa de su descomposición hasta 1790 en que fue suprimido en Francia, una vida harto precaria, mantenida al margen de la Ley, perseguida por el gobierno. Poco podía ser su acción frente a las corporaciones, reconocidas por la Ley y protegidas por el régimen político imperante. Pero con todo debes recordar y citar a las asociaciones de compañeros, como un ilustrativo antecedente de la constitución sindical moderna, sobre todo, porque el demuestra el principio de unión profesional con el fin de obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

Es por eso que a este período se le llamo "La Era Heroica del movimiento obrero, porque una vez despertó la clase obrera al darse cuenta de las injusticias de que eran objeto, y de las condiciones, a veces infrahumanas en que vivían su familia y con base en ella decidieron lanzarse a la lucha con encarnizamiento con el fin de lograr mejores condiciones de trabajo para ellos y sus compañeros y con esto también aumentar en beneficio de sus familias las condiciones de vida.

La Revolución Francesa, después proclamado solemnemente los principios de libertad y de igualdad, se vio alarmada la unión de los trabajadores para realizar un movimiento de agitación y reacción contra la elevación de los precios de los artículos de consumo y la Asamblea, en 1792 resolvió la aprobación de la llamada Ley Le Chapelier que prohibió la existencia de asociaciones. La medida aprobada en Francia, se extendió luego a otros países. En los Estados de la Iglesia, un edicto de Pío VII fundamenta una medida similar en la Ley de Le Chapelier, en que la asociación es una institución "que encadena de todas maneras el genio de la industria y que tiende por su naturaleza a disminuir el número de fabricantes, artistas, vendedores, no aparecen adaptarse a la reforma que nosotros queremos hacer de la antigua legislación económica de nuestros dominios para el bien público.

Durante la primera mitad del Siglo XIX, Francia, continuó manteniendo el sistema que prohibía el derecho de asociación. El código Penal sancionado bajo el gobierno de Napoleón I, impuso penas a quienes a quienes violaran la prohibición

las asociaciones de compañeros, así en 1953, una ordenanza dicta en Francia, prohibió los pactos entre compañeros y los sancionó con multas. Estas disposiciones fueron reproducidas en distintas épocas, lo que indica que, pese a la persecución, la reacción de los trabajadores continuaba.

En Alemania, las asociaciones fueron igualmente prohibidas y perseguidas, aún cuando los historiadores señalan que hasta 1722 siguieron subsistiendo las huelgas y movimientos contra los miembros de las corporaciones y en 1731, una ordenanza prohibió también en este país las asociaciones entre compañeros.

Bien vemos entonces, que la asociación de los trabajadores tuvo, en la época del predominio del régimen corporativo y aún en la etapa de su descomposición hasta 1790 en que fue suprimido en Francia, una vida harto precaria, mantenida al margen de la Ley, perseguida por el gobierno. Poco podía ser su acción frente a las corporaciones, reconocidas por la Ley y protegidas por el régimen político imperante. Pero con todo debes recordar y citar a las asociaciones de compañeros, como un ilustrativo antecedente de la constitución sindical moderna, sobre todo, porque el demuestra el principio de unión profesional con el fin de obtener mejoras en las condiciones de trabajo.

Es por eso que a este período se le llamo "La Era Heroica del movimiento obrero, porque una vez despertó la clase obrera al darse cuenta de las injusticias de que eran objeto, y de las condiciones, a veces infrahumanas en que vivían su familia y con base en ella decidieron lanzarse a la lucha con encarnizamiento con el fin de lograr mejores condiciones de trabajo para ellos y sus compañeros y con esto también aumentar en beneficio de sus familias las condiciones de vida.

La Revolución Francesa, después proclamado solemnemente los principios de libertad y de igualdad, se vio alarmada la unión de los trabajadores para realizar un movimiento de agitación y reacción contra la elevación de los precios de los artículos de consumo y la Asamblea, en 1792 resolvió la aprobación de la llamada Ley Le Chapelier que prohibió la existencia de asociaciones. La medida aprobada en Francia, se extendió luego a otros países. En los Estados de la Iglesia, un edicto de Pío VII fundamenta una medida similar en la Ley de Le Chapelier, en que la asociación es una institución "que encadena de todas maneras el genio de la industria y que tiende por su naturaleza a disminuir el número de fabricantes, artistas, vendedores, no aparecen adaptarse a la reforma que nosotros queremos hacer de la antigua legislación económica de nuestros dominios para el bien público.

Durante la primera mitad del Siglo XIX, Francia, continuó manteniendo el sistema que prohibía el derecho de asociación. El código Penal sancionado bajo el gobierno de Napoleón I, impuso penas a quienes a quienes violaran la prohibición

formasen asociaciones de más de veinte personas sin la autorización estatal. En 1864 una Ley aumento las penalidades castigando, no solamente al jefe de la asociación, sino también a sus miembros; se reiteraba la prohibición de la constitución de sociedades de más de veinte personas o su fragmentación.

Pese a estas prohibiciones, fue evidente que al margen de la Ley, se crearon algunas asociaciones patronales, especialmente al ramo de la construcción, las cuales vivieron en base a una tolerancia gubernamental. No ocurrió lo mismo, con las asociaciones de obreros que intentaban constituirse a semejanza de las antiguas asociaciones de compañeros; El gobierno las persiguió con gran dureza y, aparte de ello, muchos se disolvieron a consecuencia de las divergencias, existentes entre sus miembros, a quienes evidentemente, como lo hace notar Rovastet Durand, les faltó el espíritu de solidaridad, pudiendo decir que había que había dejado de representar los intereses de los trabajadores. Como consecuencia de estas dos circunstancias anotadas, apareció un nuevo tipo de organización obrera que bajo la denominación de sociedades de socorro mutuos, con el fin aparente de dedicarse a la asistencia entre sus miembros, dió ocasión a los trabajadores para vincularse y enfrentar la lucha por sus intereses comunes; en realidad, fueron verdades sociedades de resistencia.

Diversas etapas se señalaran, en Francia, para llegar a la Reglamentación del Trabajo. La primera comprende desde 1789 al 1848; esto es desde el Edicto de Turgot a la Revolución de 1848; La segunda etapa comprende desde 1848 hasta el segundo imperio, en 1870; la tercera inicia en 1870 y alcanzó a nuestros días.

La revolución de 1848 en Francia, marcó una transformación en las condiciones de la clase trabajadora; pero la acción del movimiento revolucionario fue transitoria. Durante el predominio revolucionario desaparece toda oposición al derecho de asociación, el cual es reconocido expresamente por decreto de febrero de 1848 y más tarde incorporado como garantía en el Texto Constitucional. En dos años de libertad de asociación, las sociedades de trabajadores se multiplicaron y hasta se intento federalizarlas.

Pero todo ello duró poco, el movimiento fue detenido por la dictadura de Napoleón III y en marzo de 1853, se suprimió la libertad de asociación. La persecución continuó hasta 1860, en el que el emperador fue abandonado el autoritarismo y se fue acercando a una política constitucional y liberal. Fue entonces que permitió la formación de Sindicatos profesionales. En 1864 se abolió el delito de coalición que implicada la existencia de las asociaciones profesionales en 1868, las cámaras obreras gozaban de igual soberanía que las patronales. La acción obrera, dan en franco avance en Francia, sufrió un retraso con el motivo de la guerra de 1870, pero a partir de 1876, durante

la segunda república, el movimiento Sindical retoma en importancia bajo una política de amplia tolerancia gubernamental y adquirió tal vigor, que apartir de 1880 el legislador Francés tuvo que considerar el problema de la sindicación que figuraba en el programa de acción tanto de los católicos como de los socialistas; por fin en marzo de 1884 se sancionó la Ley que reconoció el derecho de la sindicación, la Ley fue completada en 1901, y que forma parte del libro III del código de trabajo Francés desde 1920.

En Inglaterra, la evolución sindical ha ofrecido un desarrollo más rápido que en el continente Europeo. En el siglo XVIII se notan en este país los primeros síntomas de organización obrera que llegaron a cobrar importancia y preocuparon a los patrones.

En 1720, se produjo un movimiento obrero de varios de miles de trabajadores que podían aumentos de salarios para los obreros de la confección, por cuya causa el Parlamento debió dictar una Ley fijando los salarios máximos. Los movimientos obreros persiguiendo mejoras, se fueron sucediendo en forma tal que el parlamento bajo la influencia de las ideas del liberalismo económico, dictó en 1779, La Ley que prohibió toda clase de coaliciones, ya fuesen de patrones o de obreros. Esta Ley marca el triunfo del liberalismo que sostiene que el Contrato de Trabajo deba ser fruto del libre acuerdo entre el empleador y el empleado; Que se le característica del liberalismo económico, como ya lo hemos destacado.

"La ley que prohibía las coaliciones, era una Ley contra el trabajo, por que el capital no necesitaba de la coalición para defenderse, pues, como ya lo dijimos, cada patrono tiene en el cierre de su empresa una arma que se niega a los trabajadores; lo interesante para los empresarios era impedir que los trabajadores, por medio de la huelga, interrumpieran el trabajo de las fábricas".

Comenzó entonces en Inglaterra la campaña para obtener la abolición de la Ley de 1799, La que tuvo éxito con la sanción de la Ley del 21 de junio de 1824. Desde esta fecha, la coalición dejó de ser un acto prohibido aún cuando todavía no se reconoció el derecho a huelga, ni se acordó personería jurídica a las Trade-Unions, nombre que en Inglaterra recibieron las asociaciones profesionales de trabajadores.

De cualquier, modo, se debe apuntar que la Ley de 1824, es la primera que en Europa permite a los trabajadores asociarse para defensa de sus intereses.

También corresponde a Inglaterra la primera reglamentación Sindical. En 1871 se dictó la Ley que reconoció la libertad de las asociaciones profesionales y les acordó el reconocimiento de la personalidad jurídica, declarando su autonomía, para decidir en sus asuntos y, por fin, autorizó a sus miembros para beneficiarse de todas las conquistas que resultaron de las convenciones colectivas de trabajo que celebraron las

Trade-Unions Esta ley de 1871 fue dictada porque diversos acontecimientos demostraron la necesidad de que se otorgase capacidad a las Trade-Unions para adquirir y administrar sus bienes evitando lo que hasta entonces habías ocurrido, algunas veces en detrimento de las mismas asociaciones por tener que recurrir al expediente de poner los bienes de la asociación a nombre de un miembro de la misma, circunstancia que había presentado notorios inconvenientes, como es dable suponer. La Ley de 1871 ha sido completada posteriormente, por otras leyes complementarias.

La evolución señalada en Francia e Inglaterra respecto de la asociación profesional y del movimiento proletariado que reclamó la libertad de sindicarse ha ocurrido en casi todas las naciones Europeas.

El derecho de coalición y huelga se extendió a Bélgica desde 1866, Alemania en 1869, Austria desde 1870, Países Bajos desde 1872, Italia desde 1890, y así sucesivamente, en los demás países Europeos y Americanos.

EL MOVIMIENTO SINDICAL EN MEXICO

El movimiento mexicano ofrece una peculiaridad notable: de origen anarcosindicalista, participa en la revolución de 1910-1917, abandona luego sus principios tradicionales y adopta oficialmente la ideología de la revolución nacionalista. Se convierten, así en un sindicalismo casi exclusivamente de negociación.

A revolución mexicana es la primera revolución agraria de la época moderna, anterior a la revolución rusa. Descontento el caso más reciente de Bolivia, el movimiento sindical mexicano es el único, en América Latina, que ha participado en una revolución triunfante y el primero que se encuentra frente a los problemas surgidos con ella.

Se han discutido mucho acerca del carácter que cabe atribuir a la revolución mexicana. No hay duda que no tiene nada de socialista aun que el socialismo influye en una parte de los pensadores mexicanos revolucionarios-. Se trata de una revolución nacionalista, comenzada como política y continuada como social por la ingerencia en ella del problema agrario. Es, esencialmente, la primera de las revoluciones de la clase media que parece caracterizar el actual período de la historia social de Latinoamérica.

LOS ORIGENES.

A medida que México se va industrializando, que se instala fábricas textiles, se modernizan algo las minas y se tiende líneas de ferrocarril, una parte del artesano y del campesinado se ve desplazada hacia la industria y forma los primeros núcleos de una clase obrera todavía muy arraigada en la tierra y en el pequeño taller individual.

En 1823, había 44,800 obreros mineros, 2,800 textiles (en fábricas): En las minas, la jornada era de 24 a 60 horas consecutivas; el salario real de 18 centavos por 14 horas; en las minas y en las fábricas textiles, de 30 centavos por 18 horas (12 centavos para las mujeres y niños). (1) En 1824 existían ya 50 fábricas textiles con 12, 000 obreros, su jornal era de 37 centavos diarios.

Con el régimen liberal que sucedió a Maximiliano, estallaron las primeras huelgas. En las reivindicaciones de una de ellas, 1867, vemos que se pide que las mujeres trabajen 14 horas, para que atiendan los deberes de su hogar.

En 1873 se contaban con 43,000 obreros industriales (32,000 de los cuales, en las fábricas textiles). La jornada en verano, de 12 horas y media, y en invierno de 12 horas. En 1880 hay 400 fábricas que emplean a cerca de 80, 000 obreros; a la minería se consagran 70, 000 hombres.

(1) Vid. para todo este capítulo: Albe: Las ideas sociales...Caps. IV y XIII.)

Estos nuevos obreros muchos de ellos inestables como proletarios, pronto siempre a regresar a la tierra-, tienen necesidades y aspiraciones. Los que perciben más claramente esta disociación son algunos obreros inmigrados, fourieristas o anarcosindicalistas, que forman pequeños centros de estudio. Durante décadas, el movimiento obrero se limita a defender al artesano por medio de mutualidades, sin intervenir para nada en política; más tarde, se organizan los sindicatos apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas; finalmente, estos sindicatos tratan de coordinarse en plano nacional, y es entonces cuando comienzan a formular un programa nacional a preocuparse por los intereses de la sociedad entera tal como la ven los obreros.

Luis Chavéz Orozco caracteriza así los objetivos del movimiento obrero mexicano en sus labores: La lucha de la pequeña burguesía puesta la cabeza de las masas de proletariado persiguió dos objetivos: primero, defenderse a sí misma; segundo, defender a su aliado, para debilitar al adversario de ambas.

El primer objetivo se deseaba lograrlo por la organización mutualista y a la cooperativa. El segundo, por el fomento del espíritu

de solidaridad, por el reglamentación del trabajo, por la conquista del derecho de huelga y por la amenaza de revolución social. (2)

Una idea de la confusión que existía en las concepciones sociales la hallamos en el hecho de que Guillermo Prieto, adversario del socialismo, en sus cursos de Economía de la Universidad, figura entre los colaboradores de uno de los primeros periódicos obreros del país El Socialista, que de modo irregular se publicó desde 1871 hasta 1888.

La Columna, bisemanal, tuvo una vida más breve: de 1874 a 1875. Defendía la igualdad de los obreros mexicanos y extranjeros, el derecho de huelga y, cosa casi única entonces, la dignificación de la mujer. En 1875 se publicó por poco tiempo La Huelga. Pero el periódico obrero de mayor influencia era El Hijo del Trabajo, que dirigía el sastre José María González; su vida fue más larga, de 1876 a 1886. González no es un doctrinario, aunque para él el mutualismo debía resolver el problema social; en su periódico prefería denunciar casos concretos de explotación y aprovecharlos como ejemplo de lo que, para evitarlo, podía hacer el mutualismo. Muy especialmente consagró atención al problema del indio.

Conocemos pocos de los programas y publicaciones de las primeras sociedades obreras. Juan ano, con el escultor Jose Maria Miranda fundan la gran Familia Artística, el ex-convento de Santa Clara, institución que enjugo muchas lagrimas y despertó entre los artesanos el espíritu de asociación.

(2) Chavéz Orozco: Prehistoria del socialismo en México.

En 1886 se crea una Sociedad Fraternal secreta, con 12 miembros. Ya existía la fraternidad de sastres (1864), a la que siguieron la sociedad de artesanos y agricultores (1867) y la sociedad artística industrial (1867). Todas ellas tenían un carácter mutualista.

El mutualismo, tentativa postrera del artesanado por su supervivencia, pronto desapareció. El zapatero Fortino Diosado, en 1876, reconoce: Las sociedades mutualistas, mas tarde o mas temprano, tendrán que adoptar el sistema cooperativo, porque, como indicaba Ricardo Vela este (el mutualismo) los libra del hospital, y aquel el cooperativismo), los salva de la miseria, y lo que es mas, de la garra venenosa del hombre y de la codicia del capital, que hoy, mas que nunca es el mayor y el mas encarnecido enemigo del trabajo. Estos artesanos cooperativistas no tenían nada de revolucionarios.

Es revelador que en México casi no haya utopistas. El único estudiado, hasta ahora es el Juan Nepomuceno Adorno, empleado de la renta de tabacos, inventor de muchas cosas, que expone sus utopías en los males de México (1858) y la armonía del universo (1862-1882) (3). En el primero nos ofrece una especie de teoría pseudomarxista:

El trabajo es la fuente de toda riqueza, de todo valor: El trabajo del hombre dice es superior de toda fuerza física. La solución de todos los problemas de México, se halla, pues, en el trabajo; trabajando, cualquiera puede enriquecerse y contribuir a la felicidad de nuestra nación, en que un sistema de papel moneda representativo del trabajo nos permite el control de todos los ciudadanos.

Un sastre griego, Polonio C. Rhodakanaty, educado en Viena y Berlín y adepto de Fourier llego a México en 1861. Escribió una cartilla socialista, o sea "Catecismo elemental de la Escuela Carlos Fourier". El falansterio, reeditado en 1879; en 1864 El neo Panteísmo Consideraciones sobre el hombre y la naturaleza, y en 1872, unos apuntes de los mas celebres comunistas franceses. Uno de sus libros exclamaba: Pueblo, no mas gobiernos, abajo de las tiranías. Paso el garantismo social.

En 1866 consiguió crear en Chalco una Escuela Moderna y libre. Dos estudiantes, Hermenegildo Villavicencio y Francisco Zalacosta, y un obrero sombrerero, Santiago Villanueva, fueron sus más próximos discipulos. Mientras Zalacosta propagaba ideas socialistas, Rhodakanaty y Villanueva defendían el mutualismo. Entre tanto Zalacosta organizaba un club Socialista de Estudiantes. Zalacosta dirigió la Internacional y Mata Rivera, otro de sus discipulos, fue fundador El Socialista.

El fourierismo influyó no poco en los Congresos Obreros, donde los marxistas eran minoritarios. Además, el nacionalismo era muy acentuado entre los artesanos, como lo indica esta

(3) González Casanova: Una Utopía en América.

frase del periódico La Unión de los obreros; Buscar el engrandecimiento de nuestro país por medio del trabajo protegido por las leyes sabias y adaptables a nuestras necesidades; no queremos preponderancias de una clase sobre las otras

Marxista a medias y a medias bajuninista era Alberto Santa Fe, que en 1878 fundó un efímero Partido Comunista Mexicano. En 1879 lo encarcelaron y, desde la prisión envió a algunos periódicos obreros una Ley del Pueblo cuya publicación motivó que tales periódicos fueran suspendidos.

LA LEGISLACION SOCIAL

El movimiento obrero ha seguido en México un camino inverso al que tuvo en Europa. En ésta, los intelectuales crearon una doctrina y luego organizaron a los trabajadores con arreglo a ella. En México, "el movimiento fue organizado por los propios obreros, sin programa ni doctrina previos, los que han venido formándose posteriormente mediante ensayo y la práctica." (4)

Del mismo modo que la organización obrero moderna en los estados es anterior a la de la capital, la legislación social aparece también primero en provincias que con carácter federal. En 1904 se promulga en el estado de México una ley de accidentes de trabajo; de todo el país, seguida por las de Yucatán y Coahuila, que reconocen, reglamentándolo, el derecho de huelga.

La legislación social de la revolución puede resumirse en las siguientes fechas, Constitución de 1917, con el Artículo 123, que es la base de todas las leyes subsiguientes; 1931, se publica la Ley Federal del Trabajo aún en vigor; 1939, se prueba el estatuto jurídico de los empleados del Estado.

La Ley Federal del Trabajo afirma la libertad de sindicación, y prohíbe toda coacción para obligar a los obreros a ingresar en el sindicato. Sin embargo, concede ventajitas a los obreros sindicales y establece la llamada Cláusula de exclusión por separación) el sindicato puede pedir al patrono el cese del obrero que ha sido separado del sindicato o que lo ha abandonado, si esta cláusula de exclusión existe en el contrato de trabajo, cosa muy frecuente). El objetivo inspirador de esta ley lo expresó el Presidente Emilio Portes Gil: La noción jurídica de la propiedad ha cambiado; el jus utendi y el jus abutendi han sido substituidos por el concepto de la función social de la propiedad. De igual modo implícito, la ley prohíbe el sindicalismo revolucionario. Al reconocer estas dos evoluciones, el entonces Códice del Trabajo tiende a equilibrar

(4) Treviño: op. cit.

los factores de la producción. Pero, para llegar a esto, fue desde luego necesaria la existencia de sindicatos relativamente fuertes y, sobre todo, coaligados para aumentar su fuerza por la unión, o centralizados con el fin de aumentar la eficacia de su acción.

LA C.R.O.M.

En octubre de 1917 se reunió en Tampico un Congreso obrero. Este Congreso marca el término de la influencia anarquista en el movimiento obrero mexicano, al decidir que los grupos doctrinarios debían actuar fuera de las organizaciones sindicales. En los años inmediatamente posteriores a la Revolución, los IWW enviaron a México algunos elementos, que si no lograron grandes éxitos en el movimiento sindical general, en cambio consiguieron fundar y dirigir el de los petroleros de la región de Tampico. Tras unos años de luchas muy duras y una tentativa fracasada de alianza con los comunistas, la influencia de los IWW desapareció por completo en 1922.

Sin embargo, la cláusula segunda de los acuerdos del Congreso de Tampico, transigiendo con los anarquistas, proclamó como finalidad la comunicación de los medios de producción. Recomendó también, la organización gremial dentro del sistema sindicalista, por ser el medio más eficaz para el logro de las aspiraciones del proletariado. Como dato curioso, el Congreso reconoció el derecho del trabajador de evitar la procreación limitada, cuando esta grave su situación económica e implique una posible degeneración de la especie. El primero de mayo de 1918 se celebró el III Congreso Nacional Obrero. Decidió aplicar el acuerdo del Congreso de Tampico de crear la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). La CROM declaró que la desigualdad reinante tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y social y, por lo tanto, la clase desheredada sólo puede encontrar su manumisión en la descentralización de la propiedad de la tierra y de toda riqueza natural, y en una equitativa distribución de la riqueza social entre los que concurren a su creación por el esfuerzo o la inteligencia. Se declaró también apolítica -pero no antipolítica.

El Congreso, además afirmó que el problema social tiene por origen el problema económico y que éste no podrá resolverse mientras los productos de la tierra en todas sus aplicaciones se hallen acaparados por una minoría que no es productora. Aunque el Congreso ofreció su colaboración al gobierno, pidió que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean inapelables -lo cual las sustrae al mismo gobierno-. Ofreció, finalmente, ayuda al gobierno para que implantara las medidas

los factores de la producción. Pero, para llegar a esto, fue desde luego necesaria la existencia de sindicatos relativamente fuertes y, sobre todo, coaligados para aumentar su fuerza por la unión, o centralizados con el fin de aumentar la eficacia de su acción.

LA C.R.O.M.

En octubre de 1917 se reunió en Tampico un Congreso obrero. Este Congreso marca el término de la influencia anarquista en el movimiento obrero mexicano, al decidir que los grupos doctrinarios debían actuar fuera de las organizaciones sindicales. En los años inmediatamente posteriores a la Revolución, los IWW enviaron a México algunos elementos, que si no lograron grandes éxitos en el movimiento sindical general, en cambio consiguieron fundar y dirigir el de los petroleros de la región de Tampico. Tras unos años de luchas muy duras y una tentativa fracasada de alianza con los comunistas, la influencia de los IWW desapareció por completo en 1922.

Sin embargo, la cláusula segunda de los acuerdos del Congreso de Tampico, transigiendo con los anarquistas, proclamó como finalidad la comunicación de los medios de producción. Recomendó también, la organización gremial dentro del sistema sindicalista, por ser el medio más eficaz para el logro de las aspiraciones del proletariado. Como dato curioso, el Congreso reconoció el derecho del trabajador de evitar la procreación limitada, cuando esta grave su situación económica e implique una posible degeneración de la especie. El primero de mayo de 1918 se celebró el III Congreso Nacional Obrero. Decidió aplicar el acuerdo del Congreso de Tampico de crear la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). La CROM declaró que la desigualdad reinante tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y social y, por lo tanto, la clase desheredada sólo puede encontrar su manumisión en la descentralización de la propiedad de la tierra y de toda riqueza natural, y en una equitativa distribución de la riqueza social entre los que concurren a su creación por el esfuerzo o la inteligencia. Se declaró también apolítica -pero no antipolítica.

El Congreso, además afirmó que el problema social tiene por origen el problema económico y que éste no podrá resolverse mientras los productos de la tierra en todas sus aplicaciones se hallen acaparados por una minoría que no es productora. Aunque él Congreso ofreció su colaboración al gobierno, pidió que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean inapelables -lo cual las sustrae al mismo gobierno-. Ofreció, finalmente, ayuda al gobierno para que implantara las medidas

pedidas por el Congreso si no lo hacía, los trabajadores resolverían sus propios problemas atendidos a sus propias fuerzas. Abiertamente, pues, se pasa de la acción directa a lo que en Europa se calificaba, en aquella época, de reformismo. (5)

LA C.G.T.

La más poderosa de esas centrales fue, durante unos años, la CGT de tendencias anarcosindicalista. En 1923, la CGT se adhirió a la AIT, a pesar de que elementos comunistas adheridos a ella intentaron llevarla al Profintern

Adoptó como lema: "Comunismo libertario y acción directa". En su congreso de septiembre de 1921, afirmó su deseo de ayudar a los campesinos a reivindicar sus derechos a la tierra y a la comunicación de la misma, incluso los instrumentos de labranza, pues considera que el suelo pertenece a todos los humanos; declaró, también, que ni el seguro obrero ni la participación en las utilidades resuelven el problema del salario.

En una carta el general Alvaro Obregón (30 de noviembre de 1922) e Comité Ejecutivo de la CGT le decía: Estamos compenetrados de la verdad fundamental de que no hay ni puede haber gobiernos buenos. La sola palabra gobierno significa abuso... La CGT no es organización política: es rebelde, antiestatal y libertaria. No predica la paz y la armonía entre lobos y ovejas... El III Congreso, en 1924, decidió incautarse de las fábricas que cerraran y formó "consejos técnicos de obreros", porque había llegado a la conclusión de que las factorías pueden ser debidamente administradas por los propios obreros, en quienes es dable reconocer una excelente preparación técnica. Sin embargo, el movimiento de incautación no alcanzó envergadura.

Finalmente, el Congreso de diciembre de 1938 afirmó el fracaso de los esfuerzos para la solución del problema agrario. Pide que la explotación del ejido se haga en forma individual y que se armonice el ejidatario con el pequeño campesino rural.

La acción de la CGT fue muy enérgica, a menudo violenta. A pesar de ser la única central obrera que se ocupó del campesinado que creó sindicatos de industria y que estudió la posibilidad de una administración obrera de las industrias, poco a poco perdió fuerzas. No obstante que el principio de acción directa estaba cayendo en desuso, todavía se manifestó con pujanza en algunos movimientos de protesta, especialmente en Veracruz. Durante un tiempo la CGT y la CROM rivalizan, hasta que la primera predomina, y es a su vez desplazada por la CTM

(5) Salazar y Escobedo: Las pugnas de la gléba. y Salazar: Historia de las luchas petroleras de México.

LA C.T.M.

Más, años antes, bajo Cárdenas, se ha formado la CTM (Confederación de Trabajadores de México), que dominará el panorama sindical durante varias décadas, sin lograr empero absorber todas las centrales existentes. El origen de la CTM fue el siguiente: inmediatamente después de constituirse, la CGOCM formó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, para apoyar al régimen del general Lázaro Cárdenas. Este comité tomó la iniciativa de reunir un Congreso Nacional de Unificación, del cual salió la CTM, en febrero de 1936. En su declaración de principios, redactada por Lombardo Toledano, se afirma que la sociedad burguesa, con el fin de subsistir, debe recurrir al fascismo, régimen de terror para reprimir al movimiento obrero. Caracteriza la situación en tres factores: propiedad privada de los medios de producción, controlada por una minoría, clase trabajadora sujeta a un régimen de salarios de hambre, y no intervención del trabajador en la dirección del proceso económico, y, como consecuencia, el poder social verdadero en manos de la burguesía. Aunque el proletariado mexicano debe luchar por la abolición del régimen capitalista, teniendo en cuenta las condiciones nacionales, ha de conseguir previamente la liberación política y económica del país. Entre muchas reivindicaciones inmediatas, se fija la de luchar contra la racionalización del trabajo y por la capacitación técnica de los trabajadores, para la posesión oportuna de los medios y los instrumentos de la producción económica, y para la formación de una mentalidad revolucionaria, como condición previa para la transformación social. Anuncia que se recurrirá a la huelga general revolucionaria contra cualquier intento de dictadura, se pronuncia por la fraternización entre el ejército y el pueblo, y la lucha contra todos los credos religiosos. Aunque recurrirá en ocasiones al cooperativismo, su táctica de lucha será la del "sindicalismo revolucionario", mantendrá su independencia ideológica y de clase, pero podrá aceptar alianzas transitorias que no mengüen sus principios fundamentales. Y termina: El proletariado de México reconoce el carácter internacional del movimiento obrero y campesino y el de la lucha por el socialismo. Es la primera vez y bajo una influencia caracterizadamente leninista, que se rompe con el principio nacionalista que hasta entonces inspiró al movimiento obrero mexicano. Estamos, no se olvide, en la época del Frente Popular. El lema de la CTM es: Por una sociedad sin clases. La CTM declara que su norma suprema de conducta es la lucha contra la estructura semifeudal del país y contra la intervención de las fuerzas imperialistas en la economía... garantizando de esta manera el desenvolvimiento histórico de la revolución, y que es un frente sindical nacional dentro de la lucha de clases al servicio del proletariado mexicano. Lombardo aseguró, en 1941, que, sin haber sido un partido político, la CTM se ha

orientado... en la solución de su problema de acuerdo con los principios generales del socialismo. y como Secretario General definió así la posición de la misma frente al poder público: El proletariado no tiene más amo que su propia conciencia. Coincidimos con Cárdenas hoy yo tengo la seguridad, así lo espero sinceramente, que coincidiremos con él hasta el fin. Coincidir, no supeditarnos... Ojalá y coincidiáramos después con otros hombres. Llegará el día en que el proletariado de México no necesite coincidir con nadie más que con su propia conciencia y con su propia fuerza.

Con la segunda guerra mundial se inicia una etapa de decadencia del movimiento obrero.

Una de las causas, y no la de menor importancia, de esa decadencia, se halla en la utilización de las centrales sindicales como factores de fuerza en la lucha por el poder político. Cuando Calles y Obregón se opusieron, la CROM sufrió por su adhesión a uno de ellos, Del mismo modo. Cárdenas auspició la formación de la CTM para oponerla a Calles, cuando éste y aquél se encontraron frente a frente. De ahí que la CTM se hallare mediatizada desde sus inicios. Lombardo no era hombre para conquistar la independencia de su central, ni siquiera antes de mostrarse sumiso a la línea fijada por Moscú. Acaso una de las manifestaciones más evidentes de esta doble mediatización -por el gobierno y por Moscú- sea el pacto de unidad obrera (4 de junio de 1942) entre CTM, la CROM, la CGT, la CPN y la COCM, por el que se decidió cooperar en la batalla de la producción con el fin de elevarla cantidad y calidad de misma, robustecer la industria nacional y lograr la independencia económica de México, y no recurrir a la huelga sino en casos extremos. Luego vino el pacto obrero-patronal de abril de 1945, entre la CTM y la Cámara de la Industria de la Transformación; comentándolo, Lombardo Toledano decía: Nos proponemos respetar los intereses creados porque somos respetuosos de la propiedad privada -oigase bien- porque somos partidarios de la propiedad privada en esta etapa histórica que México vive; y sobre este respeto de la propiedad privada que garantizan la Constitución de la República y las Leyes que de ella derivan o emanan se ha de levantar la estructura económica progresista de nuestro país.

La CTM expulsa a Lombardo Toledano en 1947, y los escindidos forman la CUT, adherida a la CTAL y pronto sustituida por la UGOC. Después de la expulsión de Lombardo, la CTM cambia su declaración de principios. Su propósito, ahora, es elevar las condiciones económicas y culturales de sus miembros. Para ello hay que transformar las condiciones anticuadas de producción, desenvolver la revolución democrática. La CTM luchará, pues, por la defensa del régimen democrático y dará su apoyo a la política de buena vecindad. Preconiza como táctica de lucha "La unidad nacional", que no significa renuncia u olvido de los intereses específicos de

clase de los sectores sociales que la formen. En el caso de la clase trabajadora, la unidad nacional no representa la supresión de la lucha de clases ni la renuncia a la lucha constante por el logro de mejores condiciones de vida para el proletariado. Por el contrario el proletariado deberá ponerse a la cabeza de la unidad nacional, para hacer que ésta cumpla con sus finalidades históricas y para garantizar los objetivos concretos de la clase trabajadora. El lema Por una Sociedad sin clases fue sustituido por el de Por la emancipación de México. Fernando Amilpa, líder de la CTM, declaraba en 1950: El movimiento obrero mexicano está basado en las reivindicaciones que corresponden al pueblo en su lucha contra los imperialismos, y ya no es obra de la supervivencia del anarquismo de los días de Flores Magón y del consumismo apuntalado por la Tercera Internacional de Moscú, no producto genuino de una Revolución que no se realizó con propósito de transformar al mundo, sino de abolir servidumbres materiales y espirituales impuestas al pueblo. En el congreso de 1950, Fidel Velázquez propuso que se aplicase la participación en las utilidades como un medio para mejorar la condición de los trabajadores, más eficaz que el alza de salarios, ya que ésta arrastra la de los precios. Velázquez dijo: Al plantear el régimen de participación en las utilidades, estamos pretendiendo quitar todo el motivo... todo pretexto a la clase patronal para aumentar los precios, y estamos tratando de conseguir así mayor autoridad moral para exigirle al Estado que ponga coto al alza incontenible de los precios... Se encontraría una compensación, una forma de nivelar los salarios y los precios. En 1954, esa central adoptó, por lo menos en teoría, una actitud más enérgica e independiente. Velázquez explicó las causas de ello ante el I Consejo Nacional, en junio de dicho año: Al plantear el régimen de participación en las utilidades, estamos pretendiendo quitar todo motivo... todo pretexto a la clase patronal para aumentar los precios... Se encontraría una compensación, una forma de nivelar los salarios y los precios. En 1954, esa central adoptó, por lo menos en teoría, una actitud más enérgica e independiente. Velázquez explicó las causas de ello ante el 1º Consejo Nacional, en junio de dicho año: También hemos caído en el error de los gobiernos de la Revolución, creyendo que por la vía amistosa, por la vía legal y mediante la confraternización y la paz, podríamos arrancar de la clase patronal mejoras económicas para los trabajadores.

Para esta nueva táctica, no se puede esperar nada de los campesinos, porque estos dependen de la influencia de las esferas gubernamentales. La clase obrera, se ha de valer de su fuerza y nada más que de ella. Pero unos meses después, en octubre de 1954, en su LI Consejo Nacional, la CTM manifestó que sin renunciar a ser una organización de clase, reconoce la obligación de adoptar su concurso a los problemas nacionales.

Para ello preconiza una mayor intervención del estado la vida económica, un aumento de productividad condicionado por un aumento de salario, y la tecnificación del trabajo, así como la coordinación estatal de las actividades económicas. Al cabo de un año, una serie de organizaciones sindicales (CTM, CGT, CROM, Sindicatos Nacionales del Seguro Social, de Ferrocarrileros, de Mineros, de Telefonistas, de la Asociación Nacional de Actores, etc), constituyen el Bloque Nacional de Trabajadores y declaran que los postulados de la Revolución Mexicana son y deben ser sagrados para el proletariado del país y que con base en los avanzados principios de justicia social que ésta sustenta, los mexicanos no tienen por que adoptar doctrinas importadas. Señalemos finalmente, que quedan muchos poderosos sindicatos autónomos (petroleros, ferrocarrileros, mineros, electricistas, telefonistas), y que en el plan internacional el movimiento sindical mexicano , salió, a partir de 1938, del aislamiento en que se había mantenido antes. La CTM fue el eje de la CTAL (Confederación de Trabajadores de América Latina), de la cual se separó en 1948. La CTM se había adherido, en 1938 a la Federación Sindical Internacional. A partir de 1953 la CTM forma parte de la ORIT (6).

(6) Ibid. pp. 256 ss. Velázquez: dos posturas ante el pueblo de México. CTM Informe ante el LI Consejo Nacional Ordinario pp 7-8

GRAN CIRCULO.

El gran Círculo de obreros, fundada en 1870, tenían vedado pertenecer a partidos políticos, aunque no participar individualmente en la política. Solicitaba una Ley protectora del trabajo y se oponía luchar por la emancipación de los trabajadores. Que ha de ser obra de los trabajadores mismos, usando como medio final de Revolución Social.

El programa del Gran Círculo Fijo como objetivos suyos los siguientes:

Instrucción de los obreros, establecimiento de talleres en los que se proporcione trabajo al artesanal Defensa de las Garantías Políticas y de la igualdad ante el Servicio Militar libertad en las elecciones; nombramiento de procuradores generales de obreros, etc.

El Círculo desaparece después de haber logrado reunir hasta 8000 miembros en 1880. Dejando como legado un proyecto de Reglamentos General para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del valle de México, que nunca fue aplicado. Merece destacarse porque constituye el primer anhelo en México de contrato colectivo de trabajo.

Influencias Norteamericanas:

También es preciso señalar que hubo cierta influencia norteamericana en especial entre los ferroviarios, la prueba de que los Knights of labor y lod IWW., lograban beneficios con sus luchas, indujo a sus compañeros mexicanos organizarse, las influencias caraquistas norteamericanas no fueron de tampoco ajenas a la Constitución de los Sindicatos textiles y a su agrupación en el Gran Círculo de Obreros libres. Un índice de la imitación del Sindicalismo estadounidense es el título que se dió al primer sindicato nacional de ferroviarios. Suprema Orden de los Obreros Ferrocarriles Mexicanos, creada 1888 por Nicasis Idar que había vivido en los E.U.A en nombre por el de Gran Liga Obrera Ferrocarrilera.

Posteriormente del Gran Círculo surgió el Gran Círculo Reformista, dirigido por González, y cuyo órgano era: " El hijo del trabajo", en 1874 se propuso reunir un Congreso Socialista Internacional en México que no llegó a celebrarse.

En 1876 se convoca a un Congreso Obrero por varias sociedades de resistencia, el cual, al reunirse en marzo, crea la Gran Confederación de las Asociaciones Obreras-Mexicanas, se declaró la política y extraña a las influencias del poder público y se fijó como objeto promover la libertad y el progreso de las clases trabajadoras y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir en los posibles, la solución del problema del trabajo con el capital.

Esto es el periodo de la historia de México en que el movimiento obrero adquiere, si no más fuerza, más vitalidad ideológica. Las huelgas eran frecuentes, las polémicas constantes y la prensa obrera más numerosa que en cualquier

otro momento. La presión del problema social era bastante fuerte como para que Pórfiro Díaz al alzarce contra Lerdo levantara fácilmente a los campesinos prometiendo la expedición de una Ley Agraria. Inmediatamente después de tomar Díaz el poder. El socialista se publicó diario, pero al poco tiempo desapareció lo mismo que la Gran Confederación y todas las demás organizaciones obreras.

Se reunieron dos congresos obreros entre 1876 y 1880 en donde resaltó que las mujeres tuvieran mayor participación.

El Porfirismo no hizo disminuir la presión del problema agrario. Al tiempo en que en México se organizaba el Gran Círculo en S.L.P. aparecía un manifiesto que pedía leyes agrarias para un reparto de tierras solo que sus autores fueron perseguidos por el Gobierno.

Continuaron estos movimientos, los elementos del Partido liberal que sostuviera fuertes luchas en el periodo anterior a la Revolución, y durante ésta, la Casa del Obrero Mundial, firma un pacto con Venustiano Carranza y organiza los batallones rojos, para luchar a su lado contra los grupos campesinos más radicales. Esto le permitió ejercer cierta influencia para obtener legislación social amplia.

EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA EN EL MUNDO.

CAPITULO III

I) LA ERA DE LA PROHIBICION (HUELGA DELITO)

Previo entrar al estudio de ésta etapa ésta dentro de la evolución de la huelga, es menester aclarar que existieron dentro del transcurso de la historia, curso de los siglos, lucha armadas, entre las que mencionarse por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el Siglo anterior a la era cristiana y para la edad contemporánea y por su grandeza y repercusiones sobre la vida social de los pueblos de Europa y América Latina, la Revolución Mexicana de 1910 y la revolución Socialista Rusa de octubre 1917, etc. Por lo que no es posible postular una doctrina específica en el origen de las nuevas instituciones, porque los Sindicatos y las huelgas nacieron de la vida de las necesidades de los hombres, de que no participaban del progreso nacional, de que era una clase explotada y de que su misera crecía en todos los rincones del mundo.

Aunque han quedado vestigios de una huelga de una manera en el antiguo Egipto, éste medio de lucha contra el capital no se práctico en los demás pueblos de la antigüedad en que predomino el trabajo servil.

Ellos han tenido un carácter y una finalidad diferentes de las que estas persiguen. Aunque han quedado vestigios de una huelga en el antiguo Egipto, éste medio de lucha contra el capital no se práctico en los demás pueblos de la antigüedad en que predomino el trabajo servil. Ellos han tenido un carácter y una finalidad a las que estas persiguen en la actualidad, por lo que no podemos comparar tales vestigios con las actuales huelgas.

"Los alzamientos de esclavos y plebeyos fueron de un carácter más político que industrial, por lo que no es posible postular una doctrina específica en el origen de las nuevas instituciones, por que los sindicatos y las huelgas nacieron de la vida, de las necesidades de los nombres, de que no participaban del progreso nacional, de que era una clase explotada y de que su miseria crecía en todos los rincones del mundo". Por eso consideramos que la Historia de los conflictos del trabajo es la fuente y evolución del Derecho del Trabajo, ya que han sido una manifestación constante por lo que consideramos entrar al estudio de este tema a partir de la Revolución Francesa e Industrial, aclarando que no es menos importantes los hechos acontecidos con anterioridad; pero para el objeto de este trabajo dividimos se Siglo XIX, para los efectos de este estudio, en tres momentos.

En primer lugar la historia de la huelga, claro está de los conflictos colectivos en la edad Heroica del movimiento obrero conocida también como la era de la prohibición, que se

inició para el mundo contemporáneo con la Ley Le Chapelier en junio de 1791, en el cual se reconoció los intereses y derechos de personas determinadas.

Siendo la Ley Le Chapelier la primera prohibición radical de la era contemporánea tanto de la coalición, los Sindicatos, es decir, la afiliación a estos y la huelga, los trastadistas la han llamado la declaración de guerra de la Burguesía a clase trabajadora, completa en el año de 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal de Francia.

Cabe aclarar que dentro de esta etapa los trabajadores no se dieron por vencidos pero fue la época en la que más sufrieron las consecuencias de los sistemas adoptados por sus países, por tal motivo, lo siguieron haciendo fuera de la Ley.

"Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el parlamento dictara las leyes de 1799 y 1800, según las cuales "Toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiracy in restrannt of trade, (conspiración de restringir la libertad de la industria) incurriendo en sensación penal todos los miembros de la unión".

La situación a que hace referencia el autor, se volvió más precaria y difícil para los trabajadores ya que una vez instituida la penalidad dentro de la reglamentación la burguesía tomó como base y como pretexto para hacer la explotación más eficaz que anteriormente, por lo que se demuestra desde ese tiempo y por el simple hecho de haberse asociado los trabajadores para la defensa de sus respectivos intereses, en lugar de traerle un beneficio les acarreo consecuencias fatales.

No es, sin embargo, posible ignorar que en la retaguardia de los movimientos obreros de Inglaterra, en Francia y Alemania, se encontraba el pensamiento socialista y dentro de él yacían el manifiesto comunista y las diversas conclusiones y peticiones de los congresos obreros, culminaron con el célebre programa de Gotha(1)

La opresión dura hasta que los pueblos despiertan, y así ocurrió con las coaliciones y asociaciones obreras y con la huelga. Aún no terminaba el primer cuarto de siglo pasado, cuando Francis Place obtuvo que el parlamento de Inglaterra votara la Ley de 21 de junio de 1824 que revocó las prohibiciones de 1799 y 1800 y si bien no reconoció la Ley, La existencia de la Trade-Unions, ni elevó la huelga a la condición de un derecho de los trabajadores y los hombres dejaron de ser perseguidos.

LA LEY LE CHAPELIER.

Partimos de ese famoso documento por que lo juzgamos la más cruel expresión del propósito de la burguesía de explotar inmisericordemente al hombre, rebajando a la condición de una

mercancía como cualquiera. Por eso se a denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora, completada en el año de 1810 con los artículos 410 a 414 del código Penal de Francia.

En el mes de febrero de 1776 hizo acto de presencia la escuela fisiocrática con el Ministro Turgot para promulgar el celebre edicto que lleva su nombre, en virtud del cual quedaron suprimidas las corporaciones, un obstáculo al libre desarrollo de la Manufactura y del comercio. Fueron, no obstante restauradas a la caída del Ministro, pero después de la expresión de los derechos del hombre de 1789 su subsistencia devino un imposible. Una proposición del diputado D'Allaede de febrero de 1791 condujo a la Ley de marzo siguiente, que proclamó la libertad de cada ser humano para "dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimase conveniente", y suprimió las prerrogativas de que disfrutaban las corporaciones.

La burguesía y los trabajadores vieran con alegría la desaparición de las corporaciones, la primera por que producía la libertad de la manufactura y comercio y los segundos por que rompía las cadenas tendidas por los maestros. Sin embargo, la condición de las viejas asociaciones de compañeros era incierta; adujeron los trabajadores la disposición del artículo quinto de la declaración de los derechos del hombre, según la cual, "no puede impedirse lo que no este prohibido por la ley". La burguesía, a su vez, fijo la frase del mismo precepto que "La Ley puede prohibir lo que es perjudicial o la contrariaban la concepción individual de la sociedad y por que eran organizaciones de lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio.

La comuna del Paris trato de impedir la reunión de los trabajadores, pero no tuvo existo, por lo que se decidió solicitar una ley de la asamblea constituyente.

El 14 de Junio de 1791 se presentó el consejo Le Chapelier dijo, entre otras frases las siguientes:

Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se han designado asambleas de artes y oficios, en las que se han designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de estas asambleas, que se propagan en el reino y han establecido relaciones con las otras localidades es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo; impedir arreglos mistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios fijados por las asambleas y otro reglamentos que se permiten hacer (2). "Siendo una de las bases de la constitución francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe reestablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que

(2) Merlo de la Cueva pag. 201

sea... los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y demás de un arte u oficio no podrán, cuando se reúnan, nombrar presidente ni necesario secretario, ni sindico, ni tener registro, ni tomar acuerdos o deliberaciones, ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes".(a)

La Ley de Le Chapelier prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo; el artículo cuarto declaró ilícitas la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió al asociación profesional. En esa Ley, La burguesía hizo la declaración de que el estado quedada al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al de la clase social que la profesaba y defendía. Por lo tanto, todo acto que turbara el orden nuevo sería un crimen contra el orden jurídico. Fueron infructuosos las protestas de los trabajadores y su petición para que se les permitiera asociarse y ayudarse los unos a los otros pues que la burguesía respondió que el estado ayudaría a los necesitados por medio de las instituciones de beneficio .

Como ya lo expresamos y ratificamos que la fórmula de la Ley de Le Chapelier fue la declaración de guerra que lo lanzo el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y agregando ahora que sirvió para que los obreros tomarán desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos, y de que, como diría Carlos Marx sesenta años más tarde en el Manifiesto Comunista, "La Lucha de clases es la Ley fundamental de la historia".

El liberalismo francés no se contentó con la Ley de Le Chapelier por lo que en el Código Penal de 1810, Igual que en el Código Civil en el problema de la prueba, rompió el principio de igualdad de los hombres ante la Ley y sancionó duramente la coalición y la huelga obrera:

a) El artículo 415 decía:

Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en el antes o después de una hora determinada y en general para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución se castigara con prisión de uno a tres meses, los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años.

La prohibición era absoluta, y de acuerdo con las crónicas, los tribunales aplicaron la norma con refinada crueldad. En cambio el art. 44 disponía.

b) Art. 414:

La coalición de patrones "para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios, seguida de una tentativa o principio de ejecución, se castigaria con prisión de diez días a un mes y una multa de doscientos a tres mil francos".

La clase que subrayamos demuestra que el Código Penal era un derecho de la clase empresarial y que el principio de igualdad no regía en el régimen individualista y liberal de la burguesía, y por otra parte, ¿Por qué habrían de colgarse los patronos para abatir los salarios si cada uno podía reducirlos libremente en cualquier tiempo.

II.) LA ERA DE LA TOLERANCIA

La Era de la Tolerancia puede caracterizarse como la década de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación, en esta etapa las asociaciones de trabajadores y las huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes, constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos; únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora. Podían conducirla a la victoria. La condición de la huelga era aún mas difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores, ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones del trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además de utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica. Durante el periodo de la tolerancia en Francia, o sea en 1884, se produjo un movimiento político que tuvo su origen en Alemania y que tendía a subvertir el orden social existente, pretendiendo fundar un nuevo mundo en el que desapareciera la propiedad privada. Primero apareció el manifiesto comunista de 1848 y después se efectuó en 1864, una reunión pública que agrupó a los delegados obreros ingleses, franceses, italianos y alemanes, entre estos últimos a Carlos Marx y surgió así la primera internacional que tomo bajo su protección a la clase obrera, luchando por el establecimiento de una legislación social posteriormente en 1889, se llevó a cabo la segunda internacional y en marzo de 1919, se efectuó el congreso de la tercera internacional que propugno la Conquista del poder y la dictadura del proletariado. (3) (4)

En este periodo (Tolerancia) los sindicatos ingleses sirvieron de acicate e inspiración a los franceses, llagando por fin al año de 1884, en que se reconoció por la Ley del 21 de mayo el derecho a la libertad de asociación, es sin embargo necesario revelar que, hasta donde recordamos, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamento el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la Era de la

(4) Mario de la Cueva Tomo II, pag. 506 y 507

(5) Mario de la Cueva Tomo II, Pag. 570 y 571

Tolerancia conservó su urgencia en ese aspecto de la lucha social, con la salvedad de los sistemas fascistas y totalitarios y de los regimenes castrenses.

La Ley de 1884 creó el delito de "atentado a la libertad de trabajo" para reprimir los actos que fuesen considerados peligrosos, la huelga dejó de constituir un delito, pero no por ello se convirtió en un derecho; apenas constituyo uno de no trabajar.

El liberalismo ingles ha procurado siempre ser consecuente consigo mismo, si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó a suprimir los delitos de asociación profesional y de la huelga. Cien años después, la O.I.T., en una excelente monografía (5) explicó la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de Inglaterra, que condujo a la Ley de 1824 propuesta por el parlamentario Francis Place: (5)

El desarrollo del individualismo concluyó finalmente, mediante, la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical, el Estado, que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente esa paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se entendiesen y reunieran. Si en el nombre de la libertad no quería intervenir en la vida económica, liberal completa para arreglar sus asuntos, aun recorriendo, si llegaba el caso, a asociaciones libremente constituidas.

La libertad de trabajar llevaba sobrentendido la libertad de no hacerlo, y lo que era ilícito a un individuo no podía convertirse en un delito porque muchos lo practicasen en común.

Es sin embargo necesario revelar que, hasta donde recordamos, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la Era de la Tolerancia conservó su vigencia en ese aspecto de la lucha social, con la salvedad de los sistemas fascistas y totalitarios y de los regimenes castrenses. (6)

Tenemos así mismo que resaltar, que el principio de la huelga libre no reglamentada, ha conservado su vida hasta nuestros días, no obstante su reconocimiento en diversas constituciones de la segunda postguerra. (7)

-La Era de la reglamentación legal de las Instituciones.

Posteriormente en 1970 nace la Era de la Reglamentación Legal de las Instituciones, (9)(10) la cual se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así, como ejemplos, las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos; y las convenciones colectivas. La Etapa en turno

(5) La Libertad Sindical, N. Aguller, Madrid, 1929, pag.24.

(6) Mario de la Cueva Tomo II, pag. 57) "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".

(7) Ob. cit.

ofrece una bifurcación en sus años finales, pues varios pueblos, Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plana, con el sólo fundamento de los derechos del hombre.

Es por ello que cuando dijimos que hablaríamos de la Epoca de la Revolución Francesa e Industrial, a la nuestra, hablabamos de los acontecimientos más importantes en el surgimiento de los Sindicatos y las huelgas porque los hechos contenidos con anterioridad a estos han tenido como ya lo dijimos una finalidad diferente a las que estas persiguen, porque fueron movimientos más bien de un carácter político que industrial.

3.1 EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA EN MEXICO

1.- ORIGENES DE HUELGA EN MEXICO.

El primero mensaje de derecho social del trabajo dirigido a los obreros, lo constituye el Documento, Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri, el 10. de Julio de 1906, por los señores Ricardo y Enrique Flores Magon, Arturo I. Villareal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia; Ibrado y Rosario Bustamante del cual por su importancia se reproduce lo esencial :

"Ocho horas de trabajo, salario mínimo, reglamentación, de servicio doméstico, trabajo a destajo, prohibición empleo a niños menores de 14 años, indemnización por accidentes, nulidad de adeudos del trabajador, descanso dominical y minoría de extranjeros".(1)

"Llama la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el "Derecho de Huelga", por el hecho de que la Dictadura Porfirista toleraba las huelgas, y los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga, y podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto".... (2)

...."Al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Rio Blanco, se reprimieron con crueldad"....(3)

...."Los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan su estado patológico; deviene el caos y su destrucción. La Unión Sindical de los trabajadores los colocaban en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social"...(4)

Para contener las ansias de liberación de las masas, el profiriato recurrió a la violencia, asesinatos y derramamiento de sangre proletarias.

2.-LAS HUELGAS DE CANANEA Y DE RIO BLANCO.

"En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" a fines de Enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se construyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea; éstas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora de Partido Liberal Mexicano que tenía su sede en San Luis Missouri"..(5)

- (1) Cfr. Vázquez Carrillo J. Eduardo
EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.
B.Coats Amic. Editor.
- (2) Trumbé Urbina Albergo.
NUEVO DERECHO DE TRABAJO.
Editorial Porrúa, .S.A.
México 1970/P.4
- (3) Ibid. P.4
- (4) Ibid P. 4
- (5) Ibid P. 5

... "En la noche del 31 de Mayo, en la mina "Overside", se declaró la huelga en el preciso instante de los cambios de turno de los operarios y mineros negándose a cubrir los puestos que dejaban sus compañeros".. (6)

... "Dicho movimiento se realizó a consecuencia de la reunión que tuvo la Unión Liberal "Humamidad", el 28 de Mayo de 1906, desarrollándose la huelga mencionada pacíficamente, En las primeras horas de la mañana del día 10. de Junio del mismo año, más de 2000 trabajadores huelguistas recorrieron los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación acudiendo los líderes de los huelguistas a las diez de la mañana a las oficinas de la empresa, en dónde se encontrada el apoderado de la negociación, Licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar. Los representantes de los huelguistas, les presentaron un "memorándum" que contenía los siguientes puntos.

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre condiciones siguientes:
 - I) La destrucción del Mayordomo Luis;
 - II) El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo;
 - III) ...Se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros.
 - IV) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación;
 - V) Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá que derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.(7)

.... "La manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para invitar a los obreros de estos departamentos que hicieran causa común con los huelguistas; como los trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Medcalf pretendió impedir la salida de los obreros, y como no lo consiguió, con una manguera roció de agua a los manifestantes, ayudado varias personas heridas y muertas, entre éstos los agresores.

.... "Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demandas de justicia; pero cuando se acercaba al Palacio Municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas; seis personas muertas en el acto, entre ellas un niño de 11 años"...(10)

(6)

Ibid P. 5

(7)

Trueba Urbina Alberto Evolución de la huelga. Ediciones botes. México 1950/ P.P. 75 a 77.

(8)

Cfr. Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. P.6

(9)

Ibid P.6

(10)

Ibid P.6

... "Los obreros, no podían repeler la agresión por encontrarse inermes. Contestaban a los disparos con maldiciones y con piedras

tratándose una lucha desesperada y desigual. Este fue el teatro del primer día de lucha de las calles ensangrentadas de Cananea"... (11)

.... "El Gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers".... (12)

La misma mañana del día 2 junio fueron encarcelados más de veinte obreros; por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intento hablar personalmente con el Gobernador, pero fueron estorbados de nuevo por esbirros de la empresa, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual; obreros desarmados y esbirros utilizando máuseres de reciente fabricación.

La refriega continuó hasta los diez de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

"El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo, injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

El origen de la huelga de Río Blanco fue a mediados del año de 1906 en dónde se reunieron un grupo de obreros tejedores en el que se expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra el clero, el capital y el Gobierno que era instrumento de ambos. Se adoptó por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

3.- DEFINICIONES DE LA HUELGA

La huelga es un fenómeno al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por la fuerza conquistadas laborales y económicas del proletariado.

El empleo de la acción directa del boicotaje, del sabotaje, etc., originó que se legislara autorizando su ejercicio dentro de causas jurídicas.

"Si 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

(11) Ibid p.7

(12) Ibid p.7

(13) HISTORIA GENERAL DE MEXICO. Tomo 2 EL COLEGIO DE MEXICO. 3a: Edición. México 1976 p.p. 988 a 989

gremio, sino ante otros, ya por afinidad ó por solidaridad, hecho expansivo sobre diversos sectores, agudizando el proceso crítico ante numerosos sectores sociales". (14)

"En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas: Represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871 mencionaba las coaliciones y las huelgas tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Rio Blanco. Más tarde se consagró como derecho en el Artículo 123 de la Constitución de 1917"...(15)

....." La huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento que fue elevada a la más alta categoría jurídica de Derecho Constitucional".(16)

En tal virtud, el derecho de la huelga en las fracciones XVI, XVII Y XVIII del Artículo 123 de la Constitución, el ejercicio del tal derecho por su naturaleza, eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económica de los trabajadores, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante el campo de las estructuras económicas socializando los elementos de la producción, para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del Artículo 123 Constitucional"...(17)

....." La huelga es la suspensión de labores en una empresa ó 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"...(18)

4.- OBJETIVO DE LA HUELGA.

La huelga se define por la nueva legislación laboral mexicana como la suspensión temporal del trabajo, llevada acabo por una coalición de trabajo, precisando sus objetivos en los términos del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en dónde se señala que la huelga deberá tener por objeto:

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

(14) Cfr. LA HUELGA. Santa Fé, República Argentina.

(15) SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CONGRESO DE DERECHOS DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL. Citado por Trueba Urbina, Alberto OP. CIT. P.P. 367 A 368

(16) Cfr. Trueba Urbina Alberto Op. Cit. P. 367.

(17) Ibid. P. 368

(18) Ibid. P. 368

- II.- Obtener del patrón ó patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del título Séptimo.
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su versión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo ó del contrato-ley en las empresas ó establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- 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 bis y 419 bis".

(19)

Los objetos de huelga que se especifican en el Artículo 450 en las fracciones I a IV y VI, ya existían en la Ley de 1931, por lo que a través de la vigencia de esta Ley quedó definido por los Tribunales del trabajo y por las jurisprudencia el sentido y alcance de tales objetivos, pero sin que pudieran las Juntas arbitrar el fondo de los conflictos de huelga, a menos que los trabajadores se sometieran al arbitraje de las mismas ó a cualquier otra persona, juez, tribunal ó particular.

5.-LA LEGISLACION PROLETARIA DE LA REVOLUCION.

...."La revolución estalló el 20 Noviembre de 1910"...(20)
"Siendo electo como Presidente de la República el señor Francisco I. Madero, iniciándose una nueva política, económica y social, como primer paso social, se expidió a iniciativa suya el derecho del Congreso de la Unión de 13 Diciembre de 1911 que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento; Colonización de Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo"..(21)
"Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelga en favor de los obreros. Por otra parte, ya tenía en cartera el Presidente Madero los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de las garantías sociales"...(22)

(19) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ramírez Fonseca, Francisco 6a. Edición Editorial Pac; .S.A. DE C.V. México 1986 /P.P. 123 A 124.
 (20) Cfr. Trueba Urbina, Alberto/ OP. CIT. / P.12
 (21) Ibid P.12
 (22) Ibid P. 12

...."El 11 de Septiembre de 1914, en el Estado de Yucatán, Eleuterio Avila, Gobernador y Comandante Militar, creó una Sección de Inmigración y Trabajo para no sólo prevenir sino también solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo"... (23)

La Revolución protegiendo al obrero se estableció profundamente en el suelo yucateco.

Aquel pueblo sufrido con la Revolución revivió en nuevas luchas de clases, fue reivindicado por gran hombre: Salvador Alvarado, el cual fue quien expidió la Ley de consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del trabajo, de 14 Mayo y 11 de diciembre de 1915, respectivamente, creando por primera vez en el país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieran la tradición civilista, humanizando de esa manera la justicia.

... "Los fallos tenían el carácter y fuerza de Convenios Industriales". La Ley del trabajo fue la primera en la República expedida con este título, y la que primero estableció la jornada de dicho de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro de la semana"...(24)

(23) Ibid P. 25
(24) Ibid P.P 25 e 26.

**CAPITULO IV
REGLAMENTO DEL DERECHO DE HUELGA**

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.- REQUISITOS DE FONDO.
- 3.- REQUISITOS DE FORMA.
- 4.- REGLAMENTACION LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

**CAPITULO IV.1
REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.**

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

... "La Federación de Sindicatos Obrera de Distrito Federal durante el gobierno Constitucional realizó una huelga, en la cual exigió el pago de salario en oro nacional ó su equivalente en papel moneda de circulación legal. esto sucedió en mayo de 1916 y fue solucionada con la intervención de las autoridades militares. Otras de las huelgas que acontecieron durante dicha época fue la de tranviarios de Guadalajara, Jal., la de los mineros de El Oro, Méx., la de la Cámara del Trabajo de Veracruz, Ver., motivaron una ofensiva sumamente violenta de Don Venustiano contra sus aliados. Pero la huelga que más propició la violencia del Primer Jefe estalló el 31 de julio de 1916 ya que los salarios de los obreros no se cubrían en oro y privó a la Ciudad de Luz, Fuerza eléctrica, tráfico, etc.... (1)

... "El Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías prestaron eminentes servicios al movimiento obreros, con su valiente actitud en esta huelga"... (2)

... "El movimiento obrero en el triunfo de causa siempre dió apoyo a la Revolución Constitucional y ésta reprime la huelga en forma tan odiosa como ocurrió en las postrimerías del Gobierno de Porfirio Díaz, toda vez que fueron encarcelados los líderes de los trabajadores"... (3)

La primera Ley Revolucionaria que consigna el derecho de huelga es la expedida el 11 de Diciembre de 1915, siendo la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, en el período preconstitucional por el General Salvador Alvarado, que era Gobernador y Comandante Militar del Estado de Referencia.

Con esta existen temor por el riesgo en que se encuentra las fuentes de trabajo y producción ya que los trabajadores pueden pelear sus aumentos salariales ó bien sus condiciones de trabajo.

- (1) Roel Paniagua Guillermo. Tesis Profesional. EL ARBITRAJE DEL CONFLICTO EN CASO DE HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO. México, 1966 P. 102
- (2) *Ibid* P.102
- (3) *Ibid* P.102

Como manifiesta el Licenciado Guillermo Roel, La Ley antes citada con templaba lo siguiente:

..."El ejercicio de la libertad de trabajo 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 todas la personalidad moral y jurídica que han sido necesaria para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones, y precisa también consignar en la legislación del trabajo 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, y esto 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"... (4)

..."La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, ya que a pesar de que restringe el ejercicio del derecho de huelga, considerado éste como la suprema fuera que debe usarse en último extremo, sin embargo, es la primera Ley en el País que consagra el derecho de huelga"... (5)

..."Las disposiciones de la Ley de referencia sobre el derecho de huelga, fueron las que precedieron a la formulación del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917"... (6)

"El congreso Constituyente que fue convocado el 19 de Septiembre de 1916 por Don Venustiano Carranza, siendo el Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista, inició sus labores en la Ciudad de Querétaro a las 10:30 horas del día 21 de noviembre del mismo año, realizando los ideales del movimiento libertario de 1910, así como las promesas sociales de la Revolución de 1913"... (7)

Los Constituyentes de Querétaro al iniciarse la discusión del día 26 de Diciembre sobre al Artículo 5o., ratificaron la libertad de trabajo revelando el contenido social de la Revolución.

Los Constituyentes aspiraban a establecer garantías para una clase social que es la trabajadora, incluyeron reformas para satisfacer las necesidades obreras y las garantías sociales.

...El proyecto del Artículo 5o. establece como garantías la de jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, etc., así como igual salario para igual trabajo, indemnización por accidentes profesionales,

(4) Ibid P. 103

(5) Ibid P. 103

(6) Ibid P. 103

(7) Ibid P. 103

etc., fue el origen del actual Artículo 123 de la Constitución Política"...(8)

..."La comisión expresó en su dictamen en torno a la huelga lo siguiente:

..."Creemos que queda 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"...(9)

..."El título de creadores del Derecho Constitucional de huelga, así como el Derecho de Asociación Profesional le corresponde a los Constituyentes de Querétaro, ya que son los realizadores de la primera Ley del mundo, siendo esta constitución la que consagra derechos sociales"...(10)

..."Es evidente el profundo alcance que obtuvieron los Constituyentes antes mencionados con su propósito legislativo, ya que le abrieron las puertas al Derecho Constitucional, creando el primer tipo de Constitución con "garantías sociales" independientemente de que su objeto era crear bases constitucionales para favorecer a la clase obrera, por lo que es suficiente para que a esto se le otorgue un especial homenaje por su obra"...(11)

..."Existe la obligación de ser superada al revisarse o reformarse nuestra Constitución independientemente que se encuentre justificada la tarea de los Constituyentes de 1916-1917 que fueron los que establecieron a nivel mundial el patrón de las nuevas Constituciones incluyendo los derechos sociales"...(12)

"La Constitución de 1917. El derecho constitucional de huelga se concibe de las fórmulas que siguen y que constan en el Artículo 123:

..."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 ejerzan actos violentos, contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno"...(13)

(8) Ibid P. 104

(9) Ibid P. 104

(10) Ibid P. 104

(11) Ibid P. 104

(12) Ibid P. 104

(13) Ibid P. 104 y 105

... "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros" ... (14)

... "Reglamentación de la Huelga: Los Códigos Locales del Trabajo.-

Las legislaturas de los Estados, en cumplimiento del Artículo 123 de la Constitución política de 1917, expidieron leyes reglamentarias de este precepto fundamental, para regular las relaciones obrero-patronales en sus respectivas entidades federativas; esta función legislativa era indispensable, por cuanto al nacer el Derecho del Trabajo, los conflictos entre los factores de la producción tenían que encuadrarse dentro de nuevos causas jurídicas. Dichas leyes lograron disciplinar la agitación social para mantener el equilibrio entre capital y trabajo, sobre la base ideológica de los movimientos revolucionarios de 1910 y 1913" ... (15)

Lógicamente y por falta de experiencia legislativa, existieron muchas lagunas y omisiones que poco a poco el Derecho Consuetudinario del Trabajo fue rellenando, en relación a las necesidades sociales y los Códigos locales del trabajo se expidieron por impulso de exigencia del momento histórico.

Pero hay que reconocer que estos códigos tenían aspectos muy interesantes y a la vez abrió las puertas para el desenvolvimiento progresivo del derecho de coalición profesional así como de las demás materias básicas del Artículo 123.

Toda vez que de acuerdo a los puntos de vista que presentan las leyes de los Estados, y que por lo tanto no existía uniformidad de criterio legislativo se tuvo que crear y expedir una legislación uniforme para todo el país en materia de derecho del Trabajo.

... "Es de gran interés el mencionar que al Congreso de la Unión, el 31 de Agosto de 1929, por Reforma Constitucional, se le otorgó la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo y expidió, por lo tanto, la Ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución" ... (16)

"Encontramos en los códigos locales, así como en el proyecto de Código Federal del Trabajo de Don Emilio Portes Gil, Presidente de la República, los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a huelgas y paros, el cual fue combatido por trabajadores y patronos, provocando críticas al discutirse en el Congreso de la Unión y por tal motivo fue retirado; aclarando que este proyecto reprodujo el texto constitucional sobre la huelga, así mismo, y posteriormente la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1931, presentó un

(14) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa, S.A. Quincuagésima Sa. Edición. P.P. 93-94 México, 1974.

(15) Cfr. Roel Paniagua Guillermo O.P. Cit. P. 105

(16) Ibid P.105

nuevo proyecto del cual se le envió al Congreso de la Unión por Don Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República en esa época, al que se le hicieron algunas modificaciones y por lo tanto se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgo el 18 de Agosto de 1931, bajo la denominación de "Ley Federal del Trabajo"... (17)

... "Estos son los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a huelgas y paros, haciendo notar que las reformas que sufrió la misma no restringieron el derecho de huelga.

Es interesante hacer notar como reformas a la Ley Federal del Trabajo la hecha por el Gobierno precedido por el General Lázaro Cárdenas, que declaró en 1937 que las huelgas no pueden ser arbitradas, cuando los trabajadores no se someten al arbitraje, expresando textualmente que:....."la repetición de las huelgas revela de un modo claro, con estado de desequilibrio en las relaciones entre empresarios y trabajadores; desequilibrio que es necesario corregir para beneficio general de la economía y en particular de quienes intervienen en él". Es por esa causa que el Estado se ha limitado y ha de limitarse en lo sucesivo apeándose a los mandamientos de la Ley a declarar la existencia o inexistencia legal de las huelgas, dejando luego en libertad a las partes para llegar a la mejor resolución de sus conflictos.

La discusión acerca del derecho de huelga, continua abierta y no terminara en tanto subsista la injusticia social, pero si contemplamos la cuestión social en el año de 1917 en Europa y en América, nos parece indudable que el derecho mexicano dió un paso importantísimo. La solución (elevación de la huelga a un derecho colectivo de las mayorías obreras), fue netamente mexicana; el movimiento obrero de México era extraordinariamente débil y si se hubiera mantenido la huelga como existía en Europa o en Estados Unidos (la huelga como un hecho apoyado en la solidaridad obrera) nunca hubiera tenido éxito. México tuvo que reconocer y garantizar el derecho de huelga para equilibrar la fuerza del empresario con las mayorías obreras. Y es interesante recordar que la Segunda post-guerra mundial, no solamente no ha traído la supresión de la huelga sino, al contrario ha consagrado, en las constituciones de Francia y de Italia, la tesis de nuestra Constitución de 1917"... (18)

2.- REQUISITOS DE FONDO.

Al reglamentar la Ley Federal al Artículo 123 Constitucional, consideró y determinó como objeto legal de huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción así el mencionado legal en su Artículo 450 expresa los objetivos que deberá tener ésta.

(17) *Ibid* P. 105 y 106

(18) *Ibid* P.P. 106-107

"Artículo 450.- La huelga deberá por objeto:

- I.- Consegir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón ó patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del título Séptimo.
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo ó del contrato-ley en las ó empresas ó establecimientos que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones de legales sobre participación de utilidades;
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis. (19)

...Tal como lo manifiesta el Lic. Alfredo Roel, "...la huelga fue considerada por el constituyente como lícita, siempre y cuando, tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, manifestando así mismo que el legislador secundario fue el que expreso el objeto legal de las huelgas, como se aprecia en el Artículo anteriormente transcrito, aclarando que la huelga se determinó por el legislador como un derecho de las mayorías"... (20)

...."Es por eso que en consecuencia tendrán la obligación los trabajadores de fundar sus movimientos huelguístico, en cualquier de los objetos antes mencionados y por la mayoría de ellos lo que constituye, los requisitos de fondo exigidos por la Ley"... (21)

3.- REQUISITOS DE FORMA

...."Ahora nos vamos a referir a los llamados requisitos de forma, también considerados por la Ley. Como requisito de forma, exige la Ley que los trabajadores emplazantes dirijan al patrón un escrito en el que formulen sus peticiones y dentro del mismo, le anuncien el propósito de ir a la huelga, expresando concretamente el objeto de ésta y citando alguna ó algunas de las fracciones anteriormente mencionadas del Artículo 450 en que estuviere comprendida. Igualmente, deberán dar aviso para la suspensión de labores, por lo menos, con seis

(19) L.F.T. O. CIT Artículo 450.

(20) L.F.T. O. CIT Artículo 450.

(21) L.F.T. O. CIT Artículo 450.

días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y diez cuando se trate de servicios públicos.

El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado, constituyéndose éste, por dicho motivo y por el término del aviso, en depositario ó interventor del centro de trabajo, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos"....(22)

...."Deberá presentarse a la junta de conciliación y Arbitraje, acompañado de una copia, un escritor que formulen en los trabajadores con sus peticiones, dicha copia el Presidente de la Junta la Hará llegar al patrón y éste deberá dar contestación a las peticiones de los trabajadores por escrito, dentro de las siguientes 48 horas. Al realizar esto, la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación ó intentar ésta, entre las partes, siendo éstos finalmente, los requisitos de forma exigidos por la Ley".... (23)

...."Por último, los requisitos que exige la Ley a los trabajadores, para que éstos ejerciten el derecho de huelga, son los derivados del contrato colectivo de trabajo, los cuales pueden ser de fondo ó de forma, más éstos, cualquiera que sea su naturaleza, es deber de las partes observarlos, pues la voluntad de éstas, vaciadas en el contrato, son ley, siempre y cuando no constituyan renuncia a los derechos de los trabajadores, y particularmente, al de ejercitar el de la huelga, pues tales cláusulas son nulas de pleno derecho"....(24)
....Se concluye el presente inciso aclarando que para que pueda existir huelga y los trabajadores puedan ejercitarla, necesitan cumplir con los requisitos determinados por la Ley, de fondo, de forma, así como los contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

4.- REGLAMENTACION LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Como lo manifiesta la Licenciada Gabriela Roel, el contrato colectivo de trabajo es un elemento de equilibrio entre los interés del trabajo y del capital, siendo obligatorio para la empresa el cumplimiento del mismo, así como para el Sindicato contrato de referencia es el que constituye la Ley dentro de la misma empresa, y para el caso en que cualquiera de las partes llegue a violarla, se enfrentará a un serio conflicto.

Es de gran importancia que la persona que vaya a llevar a cabo una negociación colectiva, conozca las diversas disposiciones contenidas en el Artículo 123, Apartado A de la Constitución y la ley federal del trabajo, ya que en estos artículos donde se establecen las condiciones de trabajo que son elementales para su buen desarrollo.

(22) Ibid P. 61-62

(23) Ibid P. 61

(24) Ibid P. 62

"Es de gran importancia asimismo, establecer claramente los alcances y límites de la ley federal de trabajo, en su carácter de ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, ya que cualquier convenio que se realice ó se pretenda realizar en alguna negociación de Contrato Colectivo de Trabajo, si no se encuentra apegado a dicha ley, carecerá de valor y automáticamente será nulo, ya que podría llegar a implicar o ser una renuncia de derecho de los trabajadores".(25)

Para poder realizar una negociación colectiva, es de suma importancia el conocer los títulos séptimo y octavo de la Ley Federal del Trabajo, ya que éstos tratan sobre las negociaciones colectivas de trabajo así como de las huelgas respectivamente, por lo tanto, para lograr una buena negociación, además de tener los conocimientos sobre la Ley Federal del Trabajo, hay que tener espíritu para conciliar los intereses de las partes, ya que como lo manifestamos anteriormente, los contratos colectivos así como su negociación siempre deben estar apegados a la Ley.

(25) Roel Trigos Gabriela. Tesis Profesional.
LA EMPRESA Y LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO México 1983. p.p.17-19.

CAPITULO V
"EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA EN MEXICO".

Naturaleza de la Huelga:

Todas las instituciones del Derecho del Trabajo comparten una misma naturaleza, persiguen un fin supremo que es común, sin embargo, en este capítulo analizaremos caracteres propios que son las aplicaciones de los principios generales a los diversos aspectos del estatuto laboral.

a) La Huelga procedimiento para la solución de los conflictos:

Antes que nada hay que recordar que la huelga es un derecho, pero que se trata de un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva.

Así lo enfocaron en la exposición de motivos, del proyecto de la Secretaría de Industria en su párrafo VII, quienes fijaron en unos precisos renglones, la condición de la huelga como un procedimiento para forzar la solución de los conflictos colectivos.

b) La Huelga. Derecho Individual y Colectivo:

La Asamblea Constituyente de Querétaro entendió a la naturaleza de la huelga en la frac. XVI del art. 123 Const, reconociendo al derecho de huelga a favor de los trabajadores como personas del mundo físico y la Frac. XVIII como objetos de la huelga, la ARMONIA de los derechos del trabajo con los del capital.

Con estos preceptos nos percatamos que el derecho colectivo del trabajo, es el mismo un Derecho de los Trabajadores y de sus grupos sindicales, es decir, el Derecho de Huelga, es originalmente un derecho de cada trabajador, pero con lleva el sello colectivo.

Sin embargo, la huelga es también y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente que los grupos obreros a través de su ejercicio tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

c) La Huelga. Derecho de y para la clase trabajadora.
Podemos afirmar que en nuestro derecho colectivo del trabajo la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajador es antes que todo un principio jurídico de y para la clase trabajadora, con esta afirmación que es basada en el obvio estudio de la Ley Federal del Trabajo, explicamos esta característica propia de este principio laboral.

d) La Huelga. Garantías de la libertad de la clase trabajadora:

Este principio jurídico laboral, tiene gran importancia de fondo para en análisis del presente estudio.

La maestra de la Facultad de Derecho Helen Sinay, señaló la misión que ha desarrollado la huelga en los casi dos siglos de la vida de la Edad Contemporánea, la cual me permitió transcribir un párrafo. A fin de comprender la originalidad del Derecho de Huelga y su carácter suigeneris, debemos referirnos aun punto de vista sociológico: Si las libertades públicas reconocida en la declaración de Derechos de 1789 tendía a compensar las desigualdades políticas y jurídicas de los grupos desfavorecidos, los derechos económicos y sociales están destinados a corregir las desigualdades económicas y sociales que afectan a los grupos obreros. La huelga es, sobre todo, un correctivo al DESEQUILIBRIO existente entre los trabajadores subordinados y los empresarios dotados e un poder económico casi soberano.

En este caso se trata de una relación dialéctica con dos extremos muy marcados: uno el de los empresarios y dos la potestad jurídica de la huelga, reconocida por la declaración de Derechos a los trabajadores, cuya síntesis se consume, temporalmente en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.

De este planeamiento de desprenden varios cuestionamientos:

Primero: Que la finalidad de la Huelga es la defensa de la Libertad del trabajo frente a la empresa, lo que es cierto, pues sin ella caeríamos o retrocederíamos a los siglos de la esclavitud y la servidumbre.

Segundo: Es la huelga un elemento constitucional de primera dimensión, es una garantía realizada en forma colectiva; lo que también es cierto para muchos autores la Huelga se encuentra dentro de los llamados derechos sociales, pero si analizamos que en sí la huelga es originariamente un derecho de cada trabajador que encierre en su fondo una garantía activa, pero que sólo puede ser realizada en forma colectiva.

Conceptos fundamentales:

Para el estudio de este subcapítulo me refiero en primer término a la Ley Federal del trabajo y posteriormente la Compararé con definiciones más amplias para el mejor entendimiento de los siguientes conceptos que son indispensables para el estudio del fondo del presente capítulo. (Art. 444 L.F.T)

Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el art. 450.

La huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previas observancias de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos.

Como vemos ambas definiciones parecen que se inspiraron una a la otra, sin embargo, considero que la definición o concepto que nos da el art. 444 de la Ley de la materia es muy pobre y debió de ser más profunda, dado el alcance que la misma tiene en la práctica legal.

Huelga Inexistente.

Será aquélla que no satisface las condiciones enumeradas por el art. 444

Huelga ilícita:

El art. 445 enumera dos supuestos:

- 1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas y sus propiedades.
- 2.- En casos de Guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición.

Huelga lícita:

LA huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional.

En efecto, volvemos a nuestra ya conocida fracción XVIII del art. 123 constitucional. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL.

Como se advierte el texto constitucional definió la huelga lícita en función del objeto que según hemos visto es fundamentalmente económico y como más adelante analizaremos impreciso y subjetivo.

Huelga Justificada o injustificada:

Art. 446 es huelga justificada aquélla cuyos motivos son imputables al patrón.

Huelga imputable al patrón:

El artículo dice: "Si la junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto algunos de los expresa el artículo de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél, al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado".

Una huelga puede reunir los requisitos de fondo y de forma y, en consecuencia, haber sido declarada legalmente existente y, sin embargo, no ser imputable al patrón. En realidad, es un problema difícil de resolver, pues ningún criterio nos da la Ley. La imputabilidad de la huelga al patrón se convierte en una responsabilidad del pago de salarios caídos a los trabajadores. Consideramos que la huelga será imputable al patrón cuando éste, no obstante estar notificado legalmente, no conteste en forma alguna el pliego de peticiones con el emplazamiento de huelga. Con excepción de esta regla procesal,

la práctica nos enseña que los patrones aceptan la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, o la reparación de las violaciones del Contrato, o su revisión, pero en forma tal, que ambas partes cediendo algo de sus intereses, haciéndose concesiones recíprocas llegan a ponerse de acuerdo y repetimos, el movimiento huelguístico reúne todos los requisitos de ley, pero es imposible los motivos de la huelga al patrón.

A la anterior clasificación de la huelga en la Ley Federal del trabajo, debemos agregar las siguientes clases de huelga que nos ofrece la Doctrina del Derecho del Trabajo.

Por la finalidad, los movimientos son:

Huelga defensiva, cuando los trabajadores la oponen a las pretensiones injustas del patrón.

Huelga Ofensiva cuando se desencadena para obtener nuevas ventajas en favor de los trabajadores.

Por el aspecto económico:

Huelga política, aquella que tiene por objeto el mejoramiento económico de los trabajadores.

Huelga revolucionaria es la que inspira en la teoría obrero-marxista.

Por la extensión del movimiento:

Huelga nacional, cuando afecta a una industria o rama de industria en el país entero.

Huelga general es aquella que paraliza a todas las actividades económicas de un país.

Huelga internacional, la que estalla en varios países por simpatía de unos de unos sindicatos con ciertos intervalos de tiempo van suspendiendo sus labores.

Huelga relámpago, que finca su fuerza en su presentación de improviso.

Huelga manifestación, la realizada con una duración muy breve, como demostración de fuerza.

Huelga advertencia, realizada a breve duración por los trabajadores de una fábrica, para amenazar al patrón con la huelga definitiva.

Huelga al detalle, consiste en el desplazamiento perpetuo de los trabajadores, con incalculables pérdidas para el patrono.

Huelga de brazos caídos, o " greve perlee", aquella en que los trabajadores suspenden sus labores, pero sin abandonar el centro de trabajo.

Naturalmente, de estos diferentes tipos de movimiento huelguísticos, casi ninguno de ellos se encuentra legalizado por nuestras leyes del trabajo.

La evolución de la huelga pasa por los siguientes períodos o fases: Nacimiento, pre-huelga, huelga, calificación de la huelga y terminación de la huelga.

Nacimiento de la huelga: El nacimiento o gestación de la huelga se inicia por una coalición de trabajadores, naturalmente para el caso de que no están organizados los

trabajadores organizados o no celebran una serie de sesiones, en las cuales se discute liberalmente por los asambleistas, la naturaleza del problema que les aqueja. Las causas del conflicto la actitud patronal con frecuencia se reflexiona sobre la conducta obrerista.

Cuando se ha estudiado y discutido en la asamblea la táctica de lucha, digámoslo así, además del aspecto legal etc. se acuerda finalmente por la asamblea, previa votación a la huelga o como por lo general se dice votar la huelga, en términos generales así nace el movimiento de huelga.

Algunos autores como máximo Leroy menciona la importancia de la asamblea general, ya que digo, es la que declara la huelga; y la opinión que obtiene mayor número de votos es uso que benefician los votos de las abstencionistas, , ya sea que la votación declare o dé por terminada la huelga, ante esta situación nos encontramos sin lugar a duda con una idea de mandato tácito.

Por lo que vemos, el grave daño que causa el cáncer del abstencionismo en el cualquier aspecto de la vida, en donde el voto, tiene un peso enorme, y que por desgracia casi nunca existe votación copiosa para las decisiones de mayor importancia para todas las afectadas, sea en una empresa o sea en un país.

El Período de Pre-Huelga

Concepto. El período de pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida.

El período de Pre-Huelga se inicia con la notificación del emplazamiento a huelga, el cual tendrá que reunir los requisitos que establece al artículo 452 de la Ley de la Materia y entre los que encontramos: 1- Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje, el original servirá como faja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrono, como lo dispone el Art. 457. L.F.T.

Este escrito se presenta ante la junta de conciliación y arbitraje, pero el territorio nacional es muy extenso, el artículo 452 fracción II lo prevee, concediendo al emplazante presentar su escrito ante la autoridad del trabajo más cercano a la empresa o al establecimiento emplazado.

La notificación, por la importancia social y económica de la huelga tendrá que realizarse dentro de las 24 horas siguientes a la de su presentación por el presidente de la junta o la autoridad del trabajo o política ante quien se presente el escrito, como lo dispone el artículo 453 de L.F.T.

La duración del período de Pre-huelga será como lo dispone el art. 452 fracción III que a la letra dice:

El aviso para la suspensión de las labores.

Deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada, para suspender el trabajo y con diez

cuando se trate de servicios públicos, El término se contará desde el día y hora en que el patrono quede notificarlo.

Es importante hacer la mención de los efectos que causa el emplazamiento ya que de conformidad con el artículo 452 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de Pre-Huelga. Este es su efecto primero y natural, pero el artículo siguiente adopta dos medidas destinadas a evitar que se burlen los derechos del trabajo. No obstante, esta finalidad varios abogados empresariales han criticado el artículo que a continuación transcribo; analizando con ello los efectos del emplazamiento.

La notificación producirá el efecto de construir al patrono por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

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

Otro efecto de gran importancia, esta suspensión del procedimiento de los conflictos colectivo de naturaleza económica.

Ahora bien, analizaremos el desenvolvimiento procesal del período de Pre-huelga.

1. La conciliación: El artículo 456 citara a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

No cabe duda que la conciliación es una misión bella y noble y que busca la solución armónica con la idea de justicia social, y que muchas veces llega a una feliz.

Por otras parte el art. 123 fracción VX dispone que para las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conocimiento y arbitraje integrada por igual número de representantes de los obreros de los patronos y uno del gobierno.

Una cuestión de gran importancia es sin lugar a dudas ciertas formalidades en términos de las actuaciones y diligencias, así por ejemplo encontramos que el escrito de emplazamiento a huelga deberá ser por escrito y lo mismo ocurrirá con el escrito de contestación del patrón.

Así también en menester menciona que el artículo 705 al 707 dispone que las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles bajo pena de nulidad y que son días hábiles todos los año con excepción de los días hábiles todos los del año con excepción de los días concedidos por la ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio y que son horas hábiles las comprendidas entre los 7 y las 19 horas, añadiendo el legislador, que: "No

serán aplicadas las reglas generales respecto de términos para hacer notificados y citaciones, las que surtan efecto desde el día y hora en que queden hechas.

Incluyendo en este aspecto a la conciliación en la etapa de pre-huelga.

LA PRORROGA DEL PERIODO DE PRE-HUELGA

Sabemos que la finalidad de esta etapa procesal es permitir la negociación colectiva.

Sucede frecuentemente en la vida diaria que por una u otra razón y principalmente por la complejidad del acalorado debate, que transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llagado a un convenio y, consecuentemente, a la redacción de un clausurado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de la juntas de conciliación y arbitraje es la ampliación de término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto, si la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrono, ce común acuerdo, convienen en que se + el plazo en uno, cinco o más días. Es a esta práctica a la se da el nombre de prórroga del período de pre-huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo. No sabemos de ningún conflicto en el que el sindicato o el patrono hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo; y la razón podría ser que constituiría una retractación de la voluntad.

El problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar las posibilidades de que cualquiera de ellas solicite a la junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni siquiera aceptar la promoción, ya que el art. 458, fracc. IV prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las juntas dictar una resolución de esta naturaleza, esto es, no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada.

LA SUSPENSION DEL TRABAJO O HUELGA

II FASE

Trabajos deben continuar presentándose:

El artículo 466, nos menciona lo siguiente: Los trabajadores huelguistas deberán continuar presentado los siguientes servicios: I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte se encuentran en ruta, deberán conducirse a su punto destino; 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 al otro establecimiento.

Aunque la ley no impone sanción alguna a los trabajadores que se nieguen a prestar los servicios, negatividad que resulta del artículo quinto de la carta magna, según el cual nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento...

LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO Y SUS EFECTOS:

El artículo 449 nos dicen que la suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido. Se puede afirmar que la suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades.

Ahora bien la suspensión de hablarles trae consigo varios efectos jurídicos que ahora analizaremos:

- 1.- El artículo 123 Constitucional eleva la huelga a la categoría de un derecho de la clase trabajadora, legalmente protegida. En el artículo 447 que a la letra nos dice:

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

- 2.- Prohibiciones a la minorías no - huelguistas.

De acuerdo con los principios fundamentales de la huelga no pueden reanudar las labores después de su suspensión, no ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El artículo cuarto fracción segunda, letra b) contiene una fórmula terminante "se ofende los derechos de la sociedad cuando declare o siga trabajando, una ratificación más de la idea de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

- 3.- Prohibiciones a los patronos:

El derecho colectivo del trabajo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrono y la segunda es, además una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores. En esta idea se fundan las prohibiciones a los empresarios de ejecutar acta alguna encaminado a restringir o angular el ejercicio del derecho de huelga principio al que nos hemos referido ampliamente.

Existen en la ley algunas prohibiciones concretas, como:

- a) El patrono se constituye en depositario de la empresa, por lo que debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos del trabajo.
- b) Los despidos que intente realizar, ya dentro del período de pre-huelga, son ineficaces; así lo expresa la ley en el artículo cuarto fracción segunda.
- 4.- El último efecto que podemos mencionar es el que aparece en el artículo 449 de la ley, nos dice:

La junta de conciliación y arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores y prestándoles auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

FASE III

El incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga.

EFFECTOS DE LA DECLARACION DE LA INEXISTENCIA DEL ESTADO LEGAL DE HUELGA:

El artículo 463 de la ley nos dice:

- I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo. II Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminará las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. III Declarará que el patrono no ha incurrido en responsabilidad para contratar nuevos trabajadores.

IV FASE

TERMINACION DE LA HUELGA

La declaración de la existencia legal del estado de huelga o injustificación, ya que lo único que establece en sí se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la ley para que la suspensión del trabajo quede protegida. En cambio la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga prevista en la frac. XVIII del artículo 175 y en el artículo 450 de la ley laboral.

DEFINICION- varios autores definen a esta fase de la huelga como el acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto.

De esta definición surgen dos sistemas que conducen a la terminación de la huelga:

El primero se da por el acuerdo de los trabajadores y de los patronos que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el arbitro o árbitros que libremente elijan las partes y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, mientras el segundo es el laudo que dicta la junta al través del procedimiento de trabajo.

- d) El incidente de calificación de la huelga. El noventa por ciento del contenido de la huelga es, dijéramos, meta legal, es decir, lo sustantivo del derecho de huelga se encuentra en las doctrinas económicas-sociales. Por ello las disposiciones legales reglamentarias de la huelga en su mayoría son el Derecho Procesal. Lo sustantivo de la huelga está en las doctrinas, lo practico de la huelga en la Ley positiva.

El incidente de calificación principia con la solicitud para que se califique el movimiento. Ahora bien, dicha calificación puede ser de oficio , o bien, a instancia de parte.

FASE III

El incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga.

EFFECTOS DE LA DECLARACION DE LA INEXISTENCIA DEL ESTADO LEGAL DE HUELGA:

El artículo 463 de la ley nos dice:

- I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo. II Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminará las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. III Declarará que el patrono no ha incurrido en responsabilidad para contratar nuevos trabajadores.

IV FASE

TERMINACION DE LA HUELGA

La declaración de la existencia legal del estado de huelga o injustificación, ya que lo único que establece en sí se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la ley para que la suspensión del trabajo quede protegida. En cambio la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga prevista en el frac. XVIII del artículo 175 y en el artículo 450 de la ley laboral.

DEFINICION- varios autores definen a esta fase de la huelga como el acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto.

De esta definición surgen dos sistemas que conducen a la terminación de la huelga:

El primero se da por el acuerdo de los trabajadores y de los patronos que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el arbitro o árbitros que libremente elijan las partes y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, mientras el segundo es el laudo que dicta la junta al través del procedimiento de trabajo.

- d) El incidente de calificación de la huelga. El noventa por ciento del contenido de la huelga es, dijéramos, meta legal, es decir, lo sustantivo del derecho de huelga se encuentra en las doctrinas económicas-sociales. Por ello las disposiciones legales reglamentarias de la huelga en su mayoría son el Derecho Procesal. Lo sustantivo de la huelga está en las doctrinas, lo practico de la huelga en la Ley positiva.

El incidente de calificación principia con la solicitud para que se califique el movimiento. Ahora bien, dicha calificación puede ser de oficio , o bien, a instancia de parte.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de cumplir con gran garantía de audiencia constitucional, abren un período de pruebas, generalmente a petición de parte. ¿Cuál es la materia sobre la cual recae la prueba?. La prueba debe recaer sobre la existencia de los requisitos que se exponen en el pliego petitorio. En forma más concreta debemos decir que las pruebas deben evidenciar el objeto de la huelga. Para tal efecto, se establece por la Ley una audiencia de ofrecimiento de pruebas. La Junta acuerda aceptarlas total, o parcialmente, y a continuación, en una o varias audiencias, se desahogan todas las pruebas conducentes confesional, documental, testifical, pericial, etc. La mayoría de los trabajadores es, también materia preferente de la prueba. En efecto, aspecto interesante de la mayoría huelguista es generalmente, la serie de objeciones que se formulan por los obreros o por la empresa en el momento del llamado "recuento de la huelga" Este es el instante más álgido de la huelga en sus aspecto procesal. Debemos recalcar que la prueba debe recaer exclusivamente sobre los requisitos del fondo y de forma y considerada de la naturaleza de la huelga, las pruebas únicamente deben recaer sobre los citados requisitos. La prueba que se ofrezcan por las partes para tratar de demostrar cualquier otra cosa deben desecharse de plano.

En material laboral, en este momento procesal, vienen los alegatos que en forma verbal o escrita pueden formular las partes.

El laudo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene los requisitos de fondo y de forma de la sentencia. Cabe decir que la doctrina expuesta a propósito del juicio ordinario en materia de trabajo debe aplicarse a propósito de este tipo de sentencia, diremos que son típicamente declarativas en el sentido de que por tales deben entenderse "aquéllas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho". Además, este tipo de sentencia, por sus efectos, decimos que no son sentencias definitivas ya que no ponen fin a la huelga. Los efectos de estas resoluciones serán de acuerdo con la clase de huelga que se clasifique. En consecuencia, los laudos o sentencias podrán declarar que una huelga es lícita, existente, inexistente, ilícita o bien, que sea huelga imputable al patrón.

Los modos por los cuales la huelga puede terminar se encuentran señalados por el artículo en sus tres fracciones.

CAUSAS DE LA TERMINACION DE LA HUELGA.

Ahora bien, el artículo 469 de la ley del trabajo nos menciona: Las causas de terminación de la huelga que son las siguientes:

Fracción I. Por arreglo entre las partes y trabajadores. Este modo de terminar un movimiento de huelga es el preferente,

ya que en efecto, ni las mismas autoridades del trabajo pueden conocer a fondo todos los motivos de la huelga y las causas por las cuales por las cuales las partes en pugna fueron a la lucha obrera - patronal. Los trabajadores conocen sus propias necesidades y saben cuáles prestaciones pueden ser satisfechas y por ello los propios trabajadores, al entrar en pláticas si los inspira un fin noble, casi es seguro que lleguen a un acuerdo con la empresa. A su vez, el patrón conoce, como nadie la capacidad económica de la empresa, igualmente sabe cuáles son los principales problemas técnicos o laborales que se presentan o pueden presentarse, en sus relaciones obrero-patronales.

Fracción II. Si el patrón se allá en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

La experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirlo a la aceptación de las peticiones o de los aspectos que hubieren quedado sin solución en las audiencias conciliatorias. Se trata de un acto de voluntad unilateral -el patrono, pero para que produzcan todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que hubiese holgado.

Fracción III. Por laudo arbitral de la persona comisión o tribunal que libremente elijan las partes: "Afirma acuciosamente el jurista mexicano Pizarro Suárez "En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un arbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraria los términos de las fracción XX del artículo 123 constitucional, que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje.

La H. Suprema Corte en forma certera ha dicho en ejecutoria por el autor antes mencionado lo siguiente:

Aunque es cierto que de acuerdo con la fracción XX el artículo 123 constitucional, las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje, también lo es que de acuerdo con la fracción II del artículo 273 (de ese entonces, es decir de la ley federal del trabajo de 1931), los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona o comisión o tribunal que libremente elijan las partes deduciéndose de este último artículo, la autorización legal para que un conflicto especial, como es el de la huelga, pueda intervenir personas y entidades que deben ser consideradas necesariamente como auxiliares de las autoridades del trabajo con apoyo en la ley de la materia, que da competencia a su intervención y fuerza legal a sus decisiones y características esta que es esencial de toda autoridad.

Y si también tenemos en cuenta que al respecto el derecho obrero, se genera en medio por la costumbre y por esta razón en muchos casos de huelga que se han presentado y se presentan en la República, se ha generalizado el hecho que las partes en conflictos se someten a la decisión de un árbitro privado, lógicamente debe concluirse que ese mismo hecho innegable, ha determinado según los expertos por su constante repetición, una conformación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de los árbitros privados y respecto de las resoluciones que por ellos se dicten en los casos de huelga en los que, como se ha dicho, la ley respectiva les reconoce autoridad dentro del ejercicio de sus funciones.

Como se advierte, las partes, frecuentemente designan a un particular o bien a un otro alto funcionario para que arbitre sobre el conflicto. Los trabajadores mexicanos con una actitud de absoluta confianza en la justicia aunque frecuentemente no en la ley, han designado como árbitros a los más altos funcionarios, y hasta cuando el conflicto obrero-patronal es de carácter nacionalista, es frecuente que los trabajadores designen al C. Presidente de la República: En todas estas situaciones, el convenio se celebra como consecuencia del laudo arbitral, pero siempre dicho convenio debe ratificarse ante las autoridades del trabajo.

y Fracción IV.

Por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

LA TERMINACION DE LA HUELGA Y SUS EFECTOS.

Cuando se produce la declaración de inexistencia puede hablarse de un conato frustrado o fracasado de huelga. Por lo tanto, los problemas de la terminación de la huelga por los motivos contenidos en el artículo 469 de la Ley de Trabajo presuponen una huelga legalmente existente.

1. El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos: si la huelga, en los términos del art. 447 "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada parece sencilla si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar

situaciones conflictivas, que están previstas en la frac. XXI del Artículo 123, cuestión a la que no necesitamos regresar. Se trata de la no aceptación del laudo.

2. Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto: tomamos como ejemplo la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objeto la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo
3. El problema de los salarios caídos durante la huelga: la solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el art. 460: a) Si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores. b) La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego del emplazamiento, resulta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos. c) Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte, pues tanto el árbitro designado por las partes, cuanto las juntas de conciliación y arbitraje, están obligadas a respetar el artículo 470: a este respecto hacemos una distinción: si los trabajadores obtienen una victoria total, por que sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el art. 470 será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos hallamos ante un caso de arbitro judicial, en el que tendrá aplicación la idea de la equidad mencionada en el art. 17: el árbitro o las juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación; ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, en cuya hipótesis podrían hacerse una condena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que por lo contrario, el laudo se coloque en su justo porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo art. 470, a contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos.

ANALISIS SOBRE LOS OBJETIVOS O REQUISITOS DE FONDO DE LA HUELGA

(Art. 450 L.F.T)

En este capítulo analizaremos brevemente los objetivos o requisitos de fondo de la huelga que se encuentran en el art. 450 de la ley federal del trabajo, para su mejor estudio dividiremos este capítulo en dos. Primero en la fracción I del artículo antes mencionado, que llamaremos el Objetivo Discutido, o no "claro" y el segundo firmes o indiscutibles de la huelga que serán por obvio. Las otras fracciones del Art. 450.

Fracción I del Art. 450 L.F.T. Objetivo Discutido:

Puesto que el siguiente capítulo del presente estudio se analizará ampliamente, el fondo y alcances de esta fracción, nos limitaremos a comentarla brevemente.

La fracción primera del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que dice a letra:

I. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizaremos los derechos del trabajo con los del capital.

De este alto ideal nos referimos en particular a la frase "equilibrio entre los factores de la producción", frase que en la práctica ha servido para declarar huelgas existentes o inexistentes, según muchas veces, los intereses política de las autoridades del trabajo.

Y es que al hablar de la palabra equilibrio emerge el término desequilibrio, y en el caso particular de los conflictos obrero-patronales, tiene grandes repercusiones, ya que si los términos equilibrio y desequilibrio de los factores de la producción es cosa de puro sentido común para resolver la existencia o inexistencia de una huelga por parte de las juntas de conciliación y arbitraje, no encontramos en un periquete que requiere de un medio más justo para resolver el mencionado cuestionario. Así lo han pensado y escrito varios autores y estudiosos del Derecho Laboral, por lo que esta fracción es discutida desde hace varios años como veremos más adelante.

Los objetivos firmes o indiscutibles de huelga: Damos estos nombres a los incluidos en las fracciones segunda a séptima del art. 450 de la Ley nueva.

El art. 360 de la Ley de 1931 contenía cuatro fracciones la primera reproducía la frac. XVIII del Artículo 123, la segunda otorgada del derecho para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, la tercera señalada su revisión "al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos establecidos en la Ley", finalmente, la fracción cuarta reconocía la huelga por solidaridad.

El precepto en cita, cuyas disposiciones pasaran a la Ley nueva, resultaba incompleto, ante todo, por que no contenía ninguna normación para los contratos ley, consecuencia de que

en aquellos años, la institución era simplemente un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial y declarado obligatorio por la autoridad del trabajo, en tanto la Ley nueva le otorgó una autonomía y una sustantividad propias; por otra parte, la Ley de 1931 no pudo tener a la vista la distinción entre la empresa y establecimientos.

El art. 450 de la Ley nueva, en su versión original, con tenia seis fracciones, la primera de las cuales reproduce la frac. XVIII del Artículo 123 y las cinco restantes los casos firmes o indiscutibles de huelga. En el año de 1975 entró en vigor una fracción séptima, resultado de la adición de ese mismo año del art. 399, que autorizó la revisión anual de la parte del salario que se pague en efectivo.

Los casos previstos en el art. 450 son los siguientes:

- a) La fracción segunda menciona, el primer término, la celebración del contrato colectivo ordinario, finalmente inmediata de la actividad sindical
- b) La misma fracción se refiere a la revisión de dicha convención colectiva, en la inteligencia de que su fundamentación coincide con la de la fracción inmediata anterior
- c) La fracción tercera consiguió la legitimidad de la huelga para obtener la celebración del contrato ley. Ya explicamos que la legislación nueva dio sustantividad y autonomía a esta segunda forma de las convenciones colectivas; de conformidad con el art. 406. "los sindicatos que representan una mayoría de dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria ... puede solicitar la celebración de un contrato-ley" sin que sea requisito indispensable la existencia de un previo contrato-ley al terminar su periodo de vigilancia.
- e) La fracción cuarta trata conjuntamente del cumplimiento del contrato colectivo ordinario y del contrato-ley, pero aclarar que la huelga debe limitarse a las empresas o establecimientos en que se hubiese sido violado.
- f) La fracción quinta no existía en la Ley de 1931, pero se reconoció la legitimidad de la huelga a fin de fortalecer el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de las empresas.
- g) La fracción sexta ratificó el derecho a la huelga por solidaridad. Hacemos notar que en Memorándum de la Confederación de Cámaras Industriales, presentado a la Cámara de Diputados el 31 de Marzo de 1969, cuando ya era inminente la aprobación de la Ley, se solicitó se suprimiera la fracción, pero no dio ningún argumento en apoyo de la petición. La Cámara

conservó la fracción séptima, que en buena técnica legislativa debió colocarse como tercera, pues está emparentada con ésta y con la segunda, corriendo entonces la numeración decretó la firmeza o indiscutibilidad de la huelga para exigir la revisión anual de los salarios en efectivo fijados en la convenciones colectivas.

CAPITULO VI. LA FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123.
I.- EL SIGNIFICADO DE LA FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123.
Y SU HISTORIA EN MEXICO

Corresponde ahora un análisis de su significado para la vida de nuestro derecho del trabajo.

El derecho del trabajo nació como una reivindicación de la clase que vivía atormentada y explotada, y su finalidad, desde los años primeros del siglo pasado, fue la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación. Una y otra vez se levantó ese clamor en los campos y en las ciudades, y se fue escuchado por los hombres que hicieron la Revolución. En el discurso de 26 de diciembre de 1916 Heriberto Jara expresó en pocas frases el espíritu de la futura Declaración de derechos sociales:

"La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para esto es necesario votar leyes, aún cuando, conforme al criterio de los tratadistas no encajen en una constitución.... ¿Qué deseos debe tener un hombre de instruirse, de leer un libro o de saber cuáles son sus derechos y prerrogativas, si sale del trabajo totalmente agotado, incapaz de hacer otra cosa que tomar un mediano bocado y echarse sobre el suelo lo para descansar?".

Los puntos de vista del diputado Jara son unos de los antecedentes de la Exposición de motivos del Proyecto de Artículo 123 de la Comisión del Congreso Constituyente: en ella se dice que el señalamiento de los casos de ilicitud de la huelga tiene por objeto evitar cualquier abuso por parte de las autoridades, una frase que es

* Cap. XLIV: Consideraciones generales, apartado II: La Declaración de derechos sociales y la huelga como uno de los derechos fundamentales de la clase trabajadora, subapartado B): La Asamblea Constituyente y las Fracciones XVII y XVIII de la Declaración de derecho sociales. Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo II.

digue impuesto al poder público. Por lo tanto, más allá de esas hipótesis de violencia o casos de guerra, la autoridad carece la legitimidad constitucional para impedir o evitar las huelgas.

Presentamos un segundo argumento, derivado de las palabras de la Exposición de motivos del Proyecto de la Comisión del Constituyente: el Artículo 123 no regula exclusivamente cuestiones económicas, sino la totalidad de las que emergen en las relaciones entre el trabajo y el capital: su objeto es el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que se refiere, en primer término a los principios fundamentales del derecho del trabajo, como son la libertad sindical, el respeto del capital a las organizaciones

sindicales y el derecho a las negociaciones y contratación colectivas; en segundo término, y en varias ocasiones nos hemos referido al tema, el respeto a los cueros directivos, queremos decir, a los dirigentes sindicales, de donde deducimos que el despido de esas personas, entre otros casos rompe el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y el capital. En relación a estos problemas, los maestros Rouast y Durand, con la fineza que caracteriza sus diferentes ensayos, consideraron conflictos colectivos "los que ponen en juego un interés común de todo o parte de la comunidad obrera, los que, a ejemplo, afectan la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores..."

El Artículo segundo de la Ley expresa que las "normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos". El precepto establece una distinción entre el equilibrio que necesariamente se da en los factores de la producción como el presupuesto de toda actividad económica y la justicia social: la primera de estas nociones está señalada en la Fracción XVIII del Artículo 123, pero el equilibrio que contempla la Ley no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, y esta es una de las principales soluciones de la Nueva Ley, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de dos términos permite declarar que el equilibrio entre trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social. De acuerdo con estas consideraciones, la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales.

No desconocemos los vientos de fronda que soplan como una contrarrevolución sobre la idea del derecho del trabajo de la Asamblea de Querétaro y de las constituciones posteriores a las dos guerras mundiales: el estatuto laboral ya no sería un derecho de y para los trabajadores, sino un ordenamiento para regular la colaboración entre el trabajo y el capital a efecto de que uno y otro se pongan al servicio de un interés superior, el progreso de la economía, se entiende, de la economía capitalista, lo cual, a su vez, permitirá el enriquecimiento de la burguesía y el mejoramiento paulatino de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Nos vienen en este acto a la memoria los párrafos de la Carta del lavoro de abril de 1927, de la Italia fascista:

I.- La nación italiana es un organismo con fines, vida y medios de acción propios, superiores en potencia y duración a los de los individuos y grupos que la integran. Es una unidad moral, política y económica, que se realiza integralmente el estado fascista. II.- El complejo de la producción es unitario

desde el punto de vista nacional; sus elementos son unitarios y se resumen en el bienestar de los particulares y en el desarrollo de la grandeza nacional. IV.- En el contrato colectivo de bajo encuentra su expresión concreta la solidaridad entre los varios factores de la producción. VII.- El estado corporativo considera la iniciativa privada en el campo de la producción como el instrumento mas eficaz y útil a los intereses de la Nación.

* Rechazamos estos vientos de fronda, lo que no quiere decir que no se hayan impuesto o marcado su huella en muchos pueblos del tercer mundo, incluidos nosotros. Pero tenemos confianza en que la huelga recobrará su esplendor como el instrumento creador y defensor permanente de las instituciones laborales, las mas fuerte manifestación de la idea del derecho del trabajo como un derecho de y para la clase trabajadora, la acción viva de la lucha sindical para alcanzar la justicia social.

II.- LA REGLAMENTACION DE LA FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123.

El párrafo introductorio del Artículo 123, después de la reforma de 1929 que federalizó la expedición de la Ley del Trabajo, expresa que "El congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros.." facultad que antes del año citado compartía con las legislaturas locales.

A).- LOS ANTECEDENTES DE LA LEY DE 1931.

Los antecedentes de aquella Ley pueden clasificarse en dos grupos: las leyes de las entidades federativas y los proyectos federales de 1928, 1929 y 1931.

La legislación de los Estados: las leyes tuvieron grandes aciertos, pero la falta de experiencia y quizá de una técnica legislativa adecuada, produjeron algunas imperfecciones. Nos parece que la Ley del Trabajo de Tamaulipas, de junio de 1925, vio el problema con bastante claridad, su Artículo 195 decía: "La huelga puede tener por objeto: I.- Obligar al patrono a cumplir las obligaciones que le impone el contrato de trabajo (debe enterarse el colectivo). II.- Obtener la modificación del contrato de trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses. III.- Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. IV.- Apoyar una huelga lícita.

2.- Los proyectos federales: sabemos que el proyecto de 1928 se presentó a una asamblea obrero-empresarial, que sesionó en los locales de la Secretaría de Gobernación; el de 1929 se preparó durante la presidencia del Licenciado Emilio Portes Gil, por una comisión formada por los abogados Enrique Delhumeac, Praxedis Balboa y Alfredo Inárrritu; y el de la Secretaría de Industria se redactó por quien fuera maestro

ilustre de la Facultad de Derecho de la UMAN, Licenciado Eduardo Suárez.

A).- El proyecto de 1928: su Artículo 264 reprodujo el 195 de la Ley de Tamaulipas. Hacemos notar que en su afán permanente de detener progreso de la legislación laboral, las asociaciones patronales solicitaron que el precepto en cita se concretara a reproducir la Fracción XVIII del artículo 123.

B).- El proyecto Portes Gil: la Exposición de motivos posee una significación importante, pues insistió en que la huelga es un procedimiento que tiende a obtener algo, así, a ejemplo, la celebración de un contrato colectivo. tesis a la que ya nos hemos referido. (*) Después de esta consideración, explica que la huelga es la manifestación de un malestar colectivo y concluye con la enumeración de los motivos que la justifican.

La huelga no se explica en sí misma. tiende siempre a obtener algo o a sancionar una petición que se hace con derecho. La propia Constitución dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. De lo que se concluye la que la huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo, para que pueda ser considerada como lícita, pues habla el Constituyente de armonizar los derechos del trabajo y del capital, considerándolos como factores de la producción, y solo cuando esa armonía se ha perdido y existe un desequilibrio sólo puede ser colectivo.

Partiendo de esta idea se redactó el Artículo 323 del proyecto.

La huelga deberá tener por objeto: I.- Exigir del patrono la celebración del contrato colectivo. II.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.

III.-Exigir la revisión y modificación, en su caso, del contrato colectivo o del contrato-ley, al terminar el periodo de su vigencia en los casos y términos que le Código establece.

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

V.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal.

C).- El proyecto de la Secretaría de Industria: La lectura de la Exposición de motivos causas una gran desilusión por su pobreza. Su Artículo 260, emparentado con el del Proyecto de Portes Gil, es más incompleto y menos preciso.

*Cap XLVII: La huelga-derecho, naturaleza, carácter y funciones, apartado IV: La naturaleza del derecho de huelga, subapartado A): La huelga procedimiento para la solución de los conflictos.

La huelga deberá tener por objeto: I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. II.- Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del Contrato colectivo de trabajo. III.- Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece.

Debemos resaltar que el proyecto suprimió la huelga por solidaridad, tal vez como una consecuencia del conservadurismo y civilismo que inspiró al proyecto.

B) .-LA LEY DE 1931.

En el mes de mayo de 1931, el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la Iniciativa de Ley del Trabajo enviada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio. En la sesión de 29 de julio siguiente se puso a discusión el título quinto, Artículo 257 a 281. El primero de los preceptos citados contenían la definición de la coalición, el 258 de la huelga y el siguiente la enumeración de los objetivos que podían proponerse.

La única novedad de esta última disposición, de gran trascendencia en la vida nacional, era la adición al artículo relativo de la iniciativa del Presidente de una fracción quinta, que nuevamente aceptada la legitimidad de la huelga por solidaridad: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en la Fracción anterior y que no haya sido declarada ilícita". Se suscitó un debate intrascendente sobre la redacción de esta última Fracción, que fue aprobada con una sola variante: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las Fracciones anteriores..."

C).- LA LEY DE 1970.

Las normas sobre los motivos legítimos de huelga son una comprobación más de que nuestras leyes laborales han tenido siempre a la vista la idea del derecho del Trabajo como un derecho para la clase que aún sufre injusticia.

1.- Los sistemas reglamentarios de la Fracción XVIII del Artículo 123 y su crítica: al llegar al Artículo 450, la comisión redactora del proyecto lanzó su mirada hacia el pasado para indagar cuáles fueron los sistemas que tuvieron a la vista los autores de las leyes de los estados, de los proyectos federales y de la Ley de 1931; y encontró que los métodos para la reglamentación de la Fracción XVIII del Artículo 123 eran tres: consiste el primero en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y dejar al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión, en cada caso que se les presentara, si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital. El segundo sería el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la

armonía de la entre los derechos del trabajo y del capital, lo cual excluiría el arbitro de las juntas de conciliación y arbitraje Finalmente, el tercero sería una especie de combinación de los dos primeros: se tomaría como base el segundo, pero se agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos análogos o de la misma importancia.

Concluidos los cambios de impresiones se obtuvieron algunos puntos de vista comunes: el sistema primero había sido propuesto por las asociaciones patronales en la convención obrero-empresarial de 1928, pero no gozaba de simpatías; alguien hizo notar que era el método adecuado para los tribunales de equidad, que no gustan de normas rígidas, sino de una amplitud que permita buscar la justicia para cada conflicto pero se respondió que el arbitro judicial libre chocaba con la tradición nacional y con el principio de la seguridad jurídica; y por otra parte, exigía una gran confianza del pueblo en los juzdores y una sabiduría probada, dos condiciones que no eran precisamente característicos de nuestro tribunales. El sistema segundo resultaba demasiado estrecho y estaba en franca oposición con una sociedad y una economía en transformación permanente y con un derecho laboral en evolución continua; en esos momentos se escucharon voces que venían de las luchas obreras del siglo pasado que decía que la reglamentación minuciosa de la Fracción XVIII limitaría exageradamente el ejercicio del derecho del trabajo, el cual, por esencia, repugna al excesivo legalismo. Parecía que la solución era el sistema tercero, pero los trabajadores, justificadamente según creemos, se opusieron a la suspensión del texto constitucional.

Regresó entonces la comisión al sistema de la Ley de 1931: la Fracción primera sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarían las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables, pero no en una enumeración limitativa, sino enunciativa, pues, por una parte, el poder legislativo podría, en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido, según veremos más adelante y, por otra parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrían así mismo incluir en la Fracción primera las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro. O con otras palabras: la Fracción Primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitro de los Tribunales de Trabajo que tendrían no obstante una restricción, pues los casos señalados en las Fracciones subsiguientes quedarían fuera de su arbitro, esto es, serían casos indiscutibles que legitimarían, como cosa juzgada, el derecho de huelga, o lo que es igual, los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del legitimidad del derecho mismo, sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales. La comisión expuso estas ideas en el Apartado XXXIX de

la Exposición de motivos.

El capítulo segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga y se inicia con el Artículo 450: al Artículo 123, apartado "A", Fracción XVIII de la constitución, dicen que "las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". En la reglamentación de este precepto el Proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo (de 1931), y apoyándose en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional, pero señala, en forma ejemplificada, más no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital.

CAPITULO VII FACTORES DE LA PRODUCCION

¿Qué debemos entender por factores de la producción?

La Revolución Mexicana no fue socialista, ni menos comunista, fue solo un movimiento pequeño burgués que representó en la evolución de nuestra Patria un movimiento ascendente, es decir, un movimiento progresista. Ahora bien, la Constitución de 1917 representa la consolidación, el triunfo parte de aquellos ideales progresistas contenidos en la Revolución Mexicana. Teniendo en consideración ese movimiento pequeño burgués, es lógico interpretar que los factores de la producción son el capital, el trabajo y la tierra, siguiendo la división clásica de la Economía Burguesa. Ahora bien, la mencionada fracción nos dice: "Las huelgas serán lícitas... ". Consideramos que el término "lícitas" no es apropiado, debió haber sido el término "legales", sin embargo, se ha aceptado el primero de los términos en atención a que la Constitución de 1917 fue el triunfo del pueblo organizado ya que no debemos olvidar que la huelga fue considerada como algo ilícito y el texto constitucional es una reacción en contra del concepto. En aquella época a principios del presente siglo se consideraba la huelga como "ilícita". Por otra parte, se nos dice la citada Fracción: "Las huelgas tendrán por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción". Esta parte del texto Constitucional es la mas falsa de todas. No existe, ni puede existir, el equilibrio citado, porque la característica del régimen económico-social en la que vivimos es precisamente el aplastamiento, muchas veces brutal, de los poderosos que constituyen un grupo minoritario en contra de los débiles que son la mayoría. Porque, precisamente, las características del capitalismo es la explotación de los demás, por lo menos, luego entonces, ¿que equilibrio puede existir entre los empresarios (los menos), y los trabajadores (la inmensa mayoría)? Los juristas mexicanos, J.J Castorena y Pizarro Suárez, así lo entendieron: quizá siguiendo el principio de la relatividad del ilustre físico, el primero de los citados afirma que se trata de un equilibrio relativo, no perfecto. Finalmente en opinión nuestra, las palabras "equilibrio" y "armonizar"; son sinónimas; sin embargo, el texto se interpreta en el sentido de que el "equilibrio" es el objeto y este se cumple armonizado los factores de la producción.

Expuesta nuestra opinión, veamos lo que dice el citado jurista Castorena; en su obra: "La forma Constitucional tiene en nuestro concepto, la suficiente claridad y la necesaria concreción, hasta el grado de hacer innecesaria toda reglamentación". Pero a continuación, el citado jurista dice: "Ha faltado, es cierto, un análisis severo de su contenido y por tal razón a podido aseverarse, que es vaga, que es

imprecisa" (1).

Las líneas transcritas anteriormente, son la demostración de la vacilación que se advierte en ellas; no obstante, el prestigio del autor y sus expresiones, confirman nuestras tesis: ni puede existir, el equilibrio entre los trabajadores y patronos mientras no exista una cultura moral del buen empresario.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, con rubro "La correcta reglamentación de la Fracción XVIII, del Artículo 123 Constitucional", a propósito dijo: " Es indiscutible que el equilibrio entre los factores de la producción a que se refiere la Constitución, es interno, o sea, se refiere a cada empresa y consiste en que los trabajadores obtengan una remuneración justa de sus servicios, y, en general, una reglamentación equitativa de las condiciones de trabajo" (2). Las ideas anteriores nos hacen pensar en el siguiente problema: ¿el desequilibrio que puede ser la causa de la huelga, podrá ser general, o bien particular?.

Consideramos que ambos casos es procedente la huelga. En efecto, durante la guerra mundial última, la industria textil y la mayor parte de industrial textil y mayor parte de industrias, salvo contadas industrias, como la de los transportes, de emplazamiento de huelga, el Presidente Avila Camacho resolvió, mediante derecho, el aumento de los salarios de los trabajadores. La misma actitud adoptó el cual Presidente Don Adolfo Ruiz Cortinez, frente a la devaluación y, al efecto, se favoreció con su obrerista el aumento de salarios en los contratos de trabajo el año de 1954.

En ambos casos, es indudable que se produjo un desequilibrio general entre los factores de la producción como natural consecuencia de lanal que escapan a la voluntad del Estado Mexicano.

1.- J.J. Castorena, Tratado de Derecho Obrero, pág. 609

2.- Memoria del Congreso Mexicano del Derecho del Trabajo y Previsión Social, pág 440.

CAPITULO VIII. CONCEPTOS ECONOMICOS RELATIVOS DEL TEMA. SIGNIFICADO DE LA PRODUCCION DE OBJETOS MATERIALES

Al estudiar la Producción, nuestro objeto es indagar cómo los recursos naturales de una comunidad pueden transformarse de la mejor manera para atender satisfactoriamente las necesidades humanas. La producción de riqueza no significa creación de substancias materiales, cosas imposibles; pero el hombre puede crear utilidades, cosa de utilidad, y la creación de utilidades significa creación de riqueza. Para crear utilidades es preciso operar sobre las fuerzas naturales hasta obtener:

10.- Un cambio en su composición química.

20.- Un cambio de forma.

30.- Un cambio de situación.

En otras palabras; la función del trabajo es crear utilidades. Los objetos, por ejemplo, lo que la Naturaleza ofrece como libre don. La Naturaleza es un almacén de energías y de innumerables cosas esenciales a la vida: carbón en la mina, pesca en el mar, fuerza en un salto de agua, energía en el átomo, calor del sol, espacio por doquier. La naturaleza es base y sostén de toda riqueza. Hace posible la vida en Todos sus aspectos.

20.- EL TRABAJO en su más amplio sentido posible. El trabajo puede ser activo o pasivo. Como ejemplo del último recordamos los fenómenos que se exhiben en las ferias a la curiosidad pública, efectuando un servicio, por el que quienes acuden a contemplarlo lo hacen dispuesto a entregar algo a cambio de las sensaciones que su complementación les produce.

El trabajo puede subdividirse en la forma siguiente:

I. Labor ordinaria, a saber: productiva de cosas materiales y de servicios.

II. Organización

III. Transporte.

30.- EL CAPITAL en su sentido más amplio, es decir, edificamos maquinaria, los alimentos que un trabajador consume para sostener la continuidad de su esfuerzo, etc.

40.- EMPRESA: los riesgos que envuelve establecer y proseguir cualquier negocio que puede dar por resultado ya un beneficio, ya una pérdida.

EL TRABAJO EN GENERAL.

El trabajo puede definirse como un esfuerzo humano o una prestación de servicios, ya de carácter físico o mental, activo o, pasivo ejemplo. el modelo de un artista dedicado a la producción. El trabajo no es ni puede ser más que acreedor de cosas útiles. La capacidad de producción del trabajo depende en gran medida de la suma de capital disponible El hecho de que se haya empleado trabajo en un objeto determinado no convierte necesariamente ese objeto en riqueza. En fin del trabajo es

crear utilidades.

Antes el trabajo se dividía en dos clases:

- 1.- IMPRODUCTIVO.- Que no es denominación apropiada. Lo que se pretende significar en la Realidad es que no produce cosas materiales. Es preferible optar por la denominación *productivo de servicios* que nos da a entender, claro es, cosas inmateriales.
- 2.- PRODUCTIVO.- Esto es, de cosas materiales útiles.

La apariencia moderna, sin embargo, es todo trabajo que produce utilidades es productivo.

TRABAJO PRODUCTIVO E IMPRODUCTIVO

Por lo tanto, las utilidades pueden ser servicios o utilidades en forma material. El trabajo productivo se circunscribe con frecuencia a aquello que produce riqueza material, pero implica la dificultad de que la labor de determinada clase de personas (como la de músicos, profesores, sacerdotes, etc.), aparezcan como labor improductiva, porque temporalmente, puede aminorar en apariencia el esfuerzo humano, pero, en realidad, el efecto a la larga en quienes utilizan los servicios de tales colaboradores es un incremento de productividad. La economía aborrece la dilapidación, y es necesario tener en consideración, al estudiar este matiz de la productividad o no productividad de determinada clase de labor, la diferencia real entre la pérdida absoluta de tiempo y el tiempo empleado en verdadero recreo, ya sea éste mental o físico. En fin toda la riqueza es el consumo, es decir, la satisfacción de las necesidades humanas, y el trabajo que a este fin se encamine no puede considerarse como inútil o improductivo. El trabajo que consiste en servicios, crea un artículo que de modo normal se consume precisamente durante el tiempo en que el servicio se ejecuta; el trabajo empleado en la producción de los objetos materiales crea un artículo de consumo a utilizar en tiempo futuro. o cabe duda que existe paralelismo de esfuerzo productivo entre el peluquero que corta pelo a un cliente y el zapatero que al mismo cliente le hace un par de zapatos. La diferencia está en que el segundo produce un objeto de utilidad material, mientras que el primero no lo produce, sino que sólo rinde un servicio.

FUNCIONES DEL TRABAJO.

El trabajo cumple sus funciones ya por sí, la en combinación con las fuerzas naturales. El Trabajo simple consiste en dominar las fuerzas de la gravedad, de cohesión y fricción mediante la energía muscular (extraer carbón, etc.) y en la vida moderna representa una parte pequeña de la labor total de una comunidad industrial. En la mayoría de los casos, los fenómenos naturales de gravitación, luz, calor, afinidades químicas y electricidad, las emplea el hombre para en apoyo de sus esfuerzo propio, y el progreso de una nación puede medirse por el desarrollo y amplitud con que utilizan estas fuerzas naturales. El hombre puede bien poco, por sí solo, sin el

auxilio de las fuerzas de la Naturaleza. Aún en las más elemental labor agrícola, el esfuerzo individual representa un aporte comparativamente escaso en la producción.

El principio de cohesión queda superado cuando la hoja del azadón penetra en la tierra y voltear los terrones; la ley de la gravitación ve paralizado sus efectos cuando la tierra se quiebra por la helada; entre tanto, la acción química de la atmosfera, asistida por los rayos Solares, prepara el suelo para recibir la semilla.

Mientras los utensilios eran poco numerosos y sencillos, la industria fue de carácter manual. A través de la historia del hombre, la fuerza del viento ha sido utilizada para relevarle, en parte, de su valor (así, por ejemplo, mediante barcos de vela y molinos de viento). La fuerza impulsora del agua corriente ha sido reconocida siempre, y constituye, hoy, un factor de importancia en la producción de riqueza. El viento y el agua como fuerza naturales difieren considerablemente del calor y de la electricidad. La energía térmica se halla almacenada en el carbón, en la madera, en el petróleo, materias que están ampliamente distribuidas y se transportan con facilidad; la electricidad permite utilizar la energía hidráulica que no se aprovecharía de otro modo, e igualmente la electricidad generada por ese procedimiento puede ser transmitida con menos pérdida a los lugares donde se necesita.

MEDIOS DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.

Se ha iniciado al principio que uno de los objetos de la Economía era la investigación para llegar al empleo más ventajoso de los factores de producción. Y al entrar en una investigación, en lo que al trabajo se refiere, imprescindible analizar en que condiciones el poder de trabajo de una comunidad produce el máximo de riqueza.

Es claro que la suma de producción depende, en igualdad de condiciones, el número trabajadores, y un aumento de éstos equivale a aumento en lo producido, más de ningún modo se sigue que el aumento ha de ser proporcional. Un aumento de los obreros produce aumento de facilidades para organización y la división del trabajo, aunque puede obligar a recurrir a terreno de productividad inferior o bien a aplicar a tierras ya en cultivo, una suma de trabajo que no ha de producir un rendimiento proporcional. Con cada aumento en el número de obreros, se proponen en acción dos fuerzas contrarias: una tiende al incremento, y la otra a disminuir la proporción entre lo producido y el número de trabajadores empleados.

En inmediata relación con el número de obreros está la suma de tiempo que cada individuo dedica al trabajo. Parece lógico que cuantas más horas trabaje un hombre en un año o en un día, mayor ha de ser su rendimiento anual. Pero se trata, de hecho, de un razonamiento falaz; si el hombre fuera una máquina, quizá pueda realizarse ese supuesto, pero necesita un

descanso y recreo, y la investigación moderna comprueba que cuando se concede un día de descanso en una semana en determinadas labores o empleos, el total de labor producida es superior al que se obtiene cuando no se otorga tal descanso. De igual modo, cuando se implanta una disminución por ser excesivo el número de horas de trabajo, puede darse un incremento de producción.

Al economista le corresponde el análisis de cuantos medios de trabajo. Se ha observado que, a la larga, se obtiene los mejores resultados de aquellos trabajadores que están mejor equipados, entrenados y organizados. Una prueba de la tendencia al mejoramiento de las condiciones del trabajador en general, es la designación de personas que tienen la misión de vigilar el bienestar de los trabajadores en determinadas agrupaciones productoras.

Aparte, sin embargo, de la suma de trabajo, su productividad puede incrementarse de tres diferentes maneras:

- 1.- Mejorando al trabajador.
- 2.- Mejorando su utillaje.
- 3.- Mejorando la división del trabajo.

1.- MEJORA DEL OBRERO.-En primer lugar, el poder de producción de una comunidad depende de la resistencia física, de la habilidad y de la inteligencia del obrero, y cuando impulse ésta que podemos llamar condiciones esenciales para un trabajo eficaz, tiende al aumento de riqueza. La superioridad del trabajador en condiciones físicas excelentes respecto al trabajador de precaria salud es manifiesta, sobre todo cuando se trata de trabajo manual, pero las ventajas de mayor habilidad e inteligencia son todavía más considerables. El trabajo inteligente exige menos tiempo y menos vigilancia, emplea sus herramientas y maquinaria con más cuidado y desperdicia menos tiempo y menos material que el trabajador que carece de aquellas inteligencias.

Sigue en importancia el hecho comprobado de que cuanto aumenta el interés de un trabajador en su labor contribuye al aumento de su rendimiento.

2.- EFICIENCIA Y MODERNIDAD DEL UTILLAJE.- El disponer de utillaje eficaz es asimismo factor importante. Las herramientas malas o constatare ajuste y reparación, y dan, al acabo, una producción deficientes; así, en efecto, es falsa economía permitir que el trabajador emplee malas herramientas.

El empleo de maquinaria presta gran auxilio al trabajo, pero no debemos analizar en que grado se produce hasta tanto tengamos una idea de lo que es el capital. De momento, bastará con señalar la importancia que adquiere la maquinaria en los siguientes extremos:

- a).- En la multiplicación del poder de trabajo disponible,
- b).- En lograr labores imposibles de realización sin su auxilio

descanso y recreo, y la investigación moderna comprueba que cuando se concede un día de descanso en una semana en determinadas labores o empleos, el total de labor producida es superior al que se obtiene cuando no se otorga tal descanso. De igual modo, cuando se implanta una disminución por ser excesivo el número de horas de trabajo, puede darse un incremento de producción.

Al economista le corresponde el análisis de cuantos medios de trabajo. Se ha observado que, a la larga, se obtiene los mejores resultados de aquellos trabajadores que están mejor equipados, entrenados y organizados. Una prueba de la tendencia al mejoramiento de las condiciones del trabajador en general, es la designación de personas que tienen la misión de vigilar el bienestar de los trabajadores en determinadas agrupaciones productoras.

Aparte, sin embargo, de la suma de trabajo, su productividad puede incrementarse de tres diferentes maneras:

- 1.- Mejorando al trabajador.
- 2.- Mejorando su utilillaje.
- 3.- Mejorando la división del trabajo.

1.- MEJORA DEL OBRERO.-En primer lugar, el poder de producción de una comunidad depende de la resistencia física, de la habilidad y de la inteligencia del obrero, y cuando impulse ésta que podemos llamar condiciones esenciales para un trabajo eficaz, tiende al aumento de riqueza. La superioridad del trabajador en condiciones físicas excelentes respecto al trabajador de precaria salud es manifiesta, sobre todo cuando se trata de trabajo manual, pero las ventajas de mayor habilidad e inteligencia son todavía más considerables. El trabajo inteligente exige menos tiempo y menos vigilancia, emplea sus herramientas y maquinaria con más cuidado y desperdicia menos tiempo y menos material que el trabajador que carece de aquellas inteligencias.

Sigue en importancia el hecho comprobado de que cuanto aumenta el interés de un trabajador en su labor contribuye al aumento de su rendimiento.

2.- EFICIENCIA Y MODERNIDAD DEL UTILILLAJE.- El disponer de utilillaje eficaz es asimismo factor importante. Las herramientas malas o constate ajuste y reparación, y dan, al cabo, una producción deficientes; así, en efecto, es falsa economía permitir que el trabajador emplee malas herramientas.

El empleo de maquinaria presta gran auxilio al trabajo, pero no debemos analizar en que grado se produce hasta tanto tengamos una idea de lo que es el capital. De momento, bastará con señalar la importancia que adquiere la maquinaria en los siguientes extremos:

- a).- En la multiplicación del poder de trabajo disponible,
- b).- En lograr labores imposibles de realización sin su auxilio

c).- En ahorrar al esfuerzo individual mucho de la intensidad que antes se le exigía.

3.- DIVISION, COOPERACION O COMBINACION DEL TRABAJO.- De cuando árbitros se han imaginado o puesto en práctica para aumentar la capacidad productora del trabajo, el más eficaz ha sido y sigue siendo el que se conoce como división del trabajo, cuya enunciación y desarrollo teórico debemos a Adam Smith. El principio de la división del trabajo puede observarse en todas las ramas de la actividad humana, y uno de los más importante efectos ha sido la aparición de los especialistas peritos en una rama determinada. La división del trabajo tiene tres modalidades: la primera lleva en sí la diferenciación de ocupaciones; la segunda, la diferenciación de procesos en una misma profesión, y la tercera envuelve la agrupación de una industria dentro de determinada área geográfica (es decir, localización de una industria, como la fabricación de relojes en Ginebra, la Banca en Lombard street, etc.)

La primera se practica en mayor o menor grado en toda asociación humana y así, el herrero y el alfarero ejercen cada uno su propio oficio separadamente, desde los tiempos más remotos. A medida que el progreso avanza se acentúa la diferenciación y surgen los oficios de zapatero, de carpintero, de tejedor, como ocupaciones distintas.

La división de procedimientos entre varios trabajadores va a veces más allá de una simple extensión del principio de la división de ocupaciones u oficios ya que en esta última se da el caso de que un trabajador es responsable de la manufactura íntegra de un artículo, mientras que aquélla, en la división de trabajo, el mismo artículo ha de pasar por múltiples etapas desde su estado en materia prima hasta el artículo a cabo. Un trabajador efectuará tan sólo una insignificante modificación en el artículo, pasándolo entonces a otro, que adelantará algo nuevamente el proceso de la manufactura, etc. Sirva como ejemplo la fabricación de hojas de cuchillo: un obrero se emplea en el corte del acero en piezas; otro, en darles forma, un tercero, en afilarlas; un cuarto obrero tendrá a su cargo pulimentar estas hojas de acero, y así sucesivamente.

El principio de la división del trabajo se aplica aún más claramente en la organización de una oficina moderna, y prueba destacada de verdadera habilidad organizadora la da una buena división de funciones. El alto funcionario de una Compañía que se detiene en ejecutar trabajos inferiores o deben cuidar de detalles nimios, malgasta su tiempo en detrimento de su propio cometido directivo.

EL CAPITAL, LA EMPRESA

EL CAPITAL FACTOR NECESARIO.-Aunque la Naturaleza y loa actividad individual contiene, combinadas, todas las potencialidades de riqueza, se ve claramente que éstas no pueden producir riqueza en tanto no den entrada a un nuevo factor. Es este factor el capital, sin cuyo apoyo el hombre

civilizado no puede cambiar la forma y la situación de los bienes naturales hasta hacerlos susceptibles de consumo.

Supongamos que alguien no habituado al trabajo manual y en posesión de extensas tierras inhabitadas, se propone vivir de sus propios recursos. El suelo es fértil y el clima apropiado; tiene a su alcance madera y minerales en abundancia, y, sin embargo, su existencia será en extremo precaria. Llévamos las tierras de 500 trabajadores de ambos sexos. Sus posibilidades de bastarse a sí mismos serán aún menores que las del Individuo solo, porque los frutos y tierras no cultivados adecuadamente quizá no sean suficientes para sustentar a todo. Acaso, al cabo de mucho tiempo logren edificar toscas casas con la madera y la piedra de que en el lugar disponen; pero en el origen se contentarán con albergues contruidos rudamente de ramas, barro, piedras. Bajo sus plantas y a escasa profundidad, bien puede haber vetas de carbón y de hierro, y el suelo ser capaz de rendir cosecha abundante en substancias alimenticias; pero el carbón no consiguen extraerlo ni las tierras labradas. Tenemos en suma, tierra fértil y mano de obra en abundancia pobreza efectuada y gran riqueza potencial.

Es posible que con el tiempo esta comunidad primitiva obtenga trigo, críe rebaños y produzca herramientas de construcción elemental. Ya les será posible entonces arar y sembrar la tierra con semillas. Se multiplicará el ganado. Podrán derribarse árboles, extraer la cal y edificar viviendas. Las pieles de los animales se emplearán para abrigo. Se logrará erigir un molino, y para moverlo se captará la corriente de un arroyo; se habrá encontrado el hierro y al fundirlo se podrán construir nuevas herramientas para reemplazar a las deterioradas por el uso.

El grano, las patatas, los ganados, las herramientas y útiles de trabajo constituyen capital, y con ello es posible convertir un desierto en jardín. El capital anulará la pobreza y proporcionará a los colonos alimentos, prosperidad y comodidades.

CONCEPTO DE CAPITAL.- Capital es el resultado del trabajo que actúa sobre las fuerzas o dones naturales.- Tratándose de herramientas y utillaje, esta definición es lo bastante gráfica para no precisar de nuevas aclaraciones. Las semillas y los animales pueden parecer a primera vista a modo de productos puramente espontáneos de la Naturaleza, pero son en realidad resultado de una transformación incesante, desde su estado primario, de completa inutilidad para el hombre. A contar de los tiempos más remotos se ha dedicado esmero y trabajo progresivos a domesticar y reproducir animales y al cultivo y selección de semillas hasta llegar a satisfacer una necesidad humana que no hubiera sido posible atender sin esta evolución racional.

Capital es el resultado de una labor previa, orientada en dirección defendida, que eslabona el trabajo de hoy al trabajo

de mañana, con el propósito de obtener, mediante la actividad combinada, mejores resultados que mediante la agregación de resultados separados. Capital es, por lo tanto, el resultado del trabajo aplicado a las fuerzas o bienes naturales y es la porción de riqueza que un individuo posee dedicada a la producción de riqueza, hasta el punto de ser una realidad de la diferenciación entre lo que representa para su dueño riqueza o capital. Sea por ejemplo, un individuo dueño de dos bicicletas, una de las cuales la emplea para su recreo, y la otra en su profesión ordinaria; la primera bicicleta es simplemente riqueza, pero la segunda es capital.

Ningún servicio personal es posible sin la ayuda del capital en forma u otra, y hasta el sereno necesita capital en forma de abrigo para que pueda cumplir los servicios en que se le emplea.

Capital es el resultado de un ahorro o espera.- Otro factor necesario en la creación de capital, en contraposición a riqueza, es el ahorra o espera que ha de verificarse para que pueda aislarse la riqueza destinada a producir, para que la riqueza pueda trocarse en capital. Este ahorra o espera es realmente posponer, por parte del poseedor de riqueza presente, un disfrute en favor de una satisfacción futura.

Quienes abastecieron de determinadas mercancías a l agrupación humana primera que anteriormente hemos indicado, pudieron haber dedicado a satisfacer sus propias necesidades inmediatas, viviendo con holgura mientras las disfrutaba. Esas substancias han llegado a constituirse en capital, precisamente por posponerse ese disfrute inmediato a una satisfacción venidera. Es decir, el capital es el resultado del ahorro. Este atributo del capital se ha denominado *abstinencia*; pero el vocablo no es del todo ajustado, sugiere la idea de abstención, lo cual no es siempre apropiado a la acumulación de capital, como ocurre en los casos en que el ahorro individual se logra a expensas de la salud o del vigor físico. Ultimamente se ha adoptar una palabra más sencilla, esto es, espera, vocablo que sugiere la idea exacta que envuelve. Esperar una recompensa puede parecer una cosa sencilla en comparación con el esfuerzo laborioso; pero la capacidad de sacrificar bien estar presente por el futuro no es muy general. Por otra parte, el hombre está obligado al trabajo para el sustento en tanto que el motivo que induce al sacrificio en cosas bien distintas.

El autor ya citado, Marshall, observa lo siguiente (hablamos de capital al tratar las cosas como factores de producción, y de riqueza al tratarlas como resultado de producción, como objetos de consumo y como elementos cuya posesión proporciona satisfacciones).

Desde el punto de vista económico, claro es que no existe lo que ha dado en llamarse (capital individual) (por ejemplo la destreza de un cirujano con él y no puede transferirse a nadie más)

FUNCIONES DEL CAPITAL.- El capital auxilia al trabajo en tres sentidos.

- 1o.- Sustentando al trabajador antes de que se completen los procesos de producción y de cambio.
- 2o.- Proveyéndole de herramientas, utillaje y primeras materias.
- 3o.- Permitiéndole producir con anticipación a la demanda.

1o.- **SUSTENTO DEL TRABAJADOR.-** El grano, las patatas, el ganado remitido a la agrupación humana por nosotros imaginada, abastecen de alimentos a los trabajadores mientras cultivan las tierras, edifican y, en general, se emplean en labores de rendimiento no inmediato. Esta es una de las principales funciones del capital en toda agrupación social, sea cual fuere el estado de progreso que está haya adquirido.

2o.- **SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS, UTILLAJE Y MATERIALES PRIMAS.-** Arados, hachas, palas y ganado son utilizados por el trabajador en la producción. Su posesión le permite emplear energía lo más ventajosamente posible y efectuar labores que sin tales útiles serían irrealizables y no solamente complementan el esfuerzo individual, sino que, a la vez, le facilitan el aprovechamiento de fuerzas naturales con el doble propósito de reducir la intensidad de esfuerzo y multiplicar su energía. El grano y las patatas que no son empleadas como alimento, se utilizan para sembrar la cosecha subsiguiente. Y la necesidad de ahorrar estas materias es tan patente que se llega a dominar la tentación de consumirla aún en el hombre menos previsora. Ante el avance del progreso y la mayor diversidad de industrias, surge mayor variedad de materia primas, pero los mismos principios esenciales tienen constante aplicación allí donde el capital acude en apoyo del trabajo.

DEFINICION DEL CAPITAL.- Numerosos son los términos empleados para definir lo que es capital, no tanto por la diversidad de opiniones como por el deseo de hacer resaltar alguna especial característica del capital, cuya definición se considera de esencial importancia hacer observar.

Adam Smith lo hizo diciendo que el capital es aquella parte de lo que un individuo posee, de la que espera obtener una renta. John Stuart Mill restringió la idea que envuelve la definición de Smith hasta hacer la "productividad" característica esencial y estableció que el capital era riqueza dedicada a la producción de futura riqueza. Para comprender esta definición es menester discernir lo que es capital en un determinado conjunto de circunstancias puede no serlo dadas otras circunstancias distintas. La tartana de un labrador se considera como capital cuando se emplea por su dueño para trasladarse a los mercados; pero cuando la utiliza para llevarla a su familia, a la iglesia, por ejemplo, se considera como riqueza. Por igual razón, la parte de alimentos de un trabajador, necesaria para mantenerle mientras trabaja,

es capital, pero no lo es el exceso de esta cantidad necesaria.

Los economistas modernos, sin olvidar las características de productividad, han dado un más amplio significativo al término "capital" y lo defiende estableciendo que es "cualquier producto material de trabajo que se emplea en ayudar a la producción" Toda clase de riqueza puede emplearse como capital con tal de que llene la condición de reservar se para uso de algún productor con el propósito de auxiliarse en su trabajo de producción.

El capital consiste esencialmente en:

- 1.- Herramientas con las que el productor opera.
- 2.- Material en los que el productor opera.
- 3.- Bienes dispuestos para el consumo.

El capital debe considerarse en un amplísimo sentido. Consiste no sólo en los objetos más claramente representativos del capital, como, por ejemplo, las herramientas de un obrero, sino que incluye también objetos tales como las ropas del mismo. Por consiguiente, la pala de un campesino es capital tanto como la participación de propiedad de una fábrica. Todo el que posee una acción o cobra un dividendo de una sociedad anónima es capitalista, lo mismo que el participe de una compañía limitada.

CAPITULO IX. INVESTIGACION DOCTRINAL

En este capítulo analizaremos o veremos que opinan y nos mencionan los doctos del Derecho Laboral respecto del tema del presente estudio haciendo la aclaración que los maestros de los cuales se obtuvo su criterio no son todos los que son, ni están todos los que son, pero considero que son de los más importantes estudios del Derecho Laboral Mexicano.

Lic. Armando Porras López, en su libro Derecho Procesal del Trabajo nos menciona dentro de los requisitos de fondo de la huelga, en el entonces Artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, lo siguiente:

LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

Los requisitos del Derecho de huelga son de fondo y de forma:

a).- DE FONDO.- Los de fondo de la huelga son el objeto de la huelga y la mayoría de los trabajadores huelguistas. El objeto de la huelgas es, de acuerdo con Leyes de nuestro país, el equilibrio de los factores de la producción y éste se consigue mediante el cumplimiento de las Fracciones II, III y IV del Artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo.

"ARTICULO 260.- La Huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
- III.- Exigir la revisión en su caso de contrato colectivo al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece, y
- IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las Fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita".

Como se advierte, el legislador ordinario reprodujo textualmente parte de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que el Congreso Constituyente queretano estructuró. La técnica del Derecho nos dice que los textos constitucionales no deben ser reproducidos en la Ley secundaria, sino que ésta debe concretarse a reglamentar, dijéramos, a explicar en el texto secundario, el Constitucional. Por todo ello, consideramos que deben ser motivo de estudio las Fracciones del Artículo 260, con exclusión de la primera que ya hemos analizado. Para terminar con la tantas veces citada frase "del equilibrio entre los diversos factores de la producción...", a que se refiere la Ley, afirmamos que dicha expresión en realidad ha servido para

declarar huelgas existentes o inexistentes según los intereses políticos de las Autoridades del Trabajo que han recibido las consignas de los gobernantes. Comentando los fallos de los Tribunales del Trabajo, durante el gobierno del Presidente Alemán, un acucioso economista mexicano, decía: "Fácil es comprender la importancia que adquiere en semejantes condiciones, la interpretación de la frase; (equilibrio entre los diversos factores de la producción), que figura en los textos legales; porque de la interpretación que se adopta emergerá las que se dé al termino (desequilibrio) en el caso particular de los conflictos obrero-patronales. Si el (equilibrio y el desequilibrio) de los factores de la producción es cosa de puro sentido común, como lo cree, por lo visto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en un periquete pueden sus inteligentes miembros decidir si la huelga está o no justificada, por lo tanto, declararla (inexistente) aunque haya estallado (casos de los laneros y de la telefónica mexicana); o prepararse con el fin de pronunciar tal declaratoria apenas se inicie (caso de la Ericsson), medio excelente de hacer presión sobre los futuros huelguistas para que no se atrevan a serlo actuales. En cualquiera de los dos supuestos, el resultado es le mismo: los obreros se ven obligados a jugar al toro de la huelga, pero sentados, es decir, sin dejar de trabajar.

Coincido plenamente con la afirmación del Lic. Armando Porras en el sentido de que si las palabras "equilibrio" y "desequilibrio" de los factores de la producción son cosas de PURO SENTIDO COMUN para las juntas de Conciliación y Arbitraje, nos encontramos en un auténtico caso de inseguridad jurídica, que no va de acuerdo con el régimen de seguridad jurídica que marca las Garantías Constitucionales en sus Artículos 14 y 16. Por otro lado coincidimos de igual manera que la Ley Federal del Trabajo como Ley secundaria de la Constitución, debió y debe de reglamentar y no sólo reproducir textualmente lo que indica la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, además la Ley del Trabajo debe definir lo que se entiende por "equilibrio" y "desequilibrio", y ponerles supuestos jurídicos, aunque fueran muchos para así tener una más clara idea de lo que está frase representa y no dejar al libre arbitrio de las Juntas, que muchas veces, sin los elementos necesarios para juzgar, juzga utilizando el puro sentido común.

El maestro Eucherio Guerrero en su libro Manual del Derecho de la Huelga en el subcapítulo "Equilibrio entre los factores de la producción" nos indica:

La fracción I transcrita coincide con el texto de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, en su contenido y en su texto, debiendo, en primer término, definirse qué debe entenderse por factores de la producción, pues en los primeros conflictos de la huelga no han faltado ocasiones en que la representación sindical pretenda objetar el sentido que

clásicamente, se ha venido dando a esta expresión como referida a capital y trabajo.

Independientemente de las discusiones doctrinales que al respecto pudieran hacerse, creemos que los dos factores de la producción de que es claro que el texto constitucional "evidentemente se basa en la teoría económica burguesa de los medios de producción, considerando, por tanto, como tales al capital y al trabajo. Si no se menciona el tercer factor, es debido a que nada tiene que ver, en este caso, con el problema de la huelga lícita

En las demás fracciones del Artículo 450 se contiene otras causas, lo que ha dado lugar también a diferentes opiniones que estimen que tales fracciones no son casos concretos de desequilibrio entre los factores de la producción. Otros sostienen que el legislador común rebasó los límites de la Constitución, pues si ésta señaló como única causa legal de huelga, el que se tratara de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, concepto éste que fue conservado con las mismas palabras en la Fracción I del Artículo 450, no es lógico ni congruente que las otras fracciones tratan de enumerar casos concretos de desequilibrio, sino que el legislador común extendió las causales de la huelga a cuestiones que no fueron establecidas por el constituyente.

Estas discusiones se prolongan durante mucho tiempo, pero la tesis invariable de los Tribunales fue la de considerar que, efectivamente, es trata, en las fracciones II y III de la antigüedad Ley y en las fracciones II a V y en la VII de la nueva, de situaciones de desequilibrio en que se utiliza la huelga como un medio para restablecerlo. Surge, sin embargo, una cuestión importante que no debemos dejar pasar por alto: los factores de la producción, el términos generales, son el capital y el trabajo, expresados de manera genérica; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados, en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio.

Es interesante citar el fallo de julio de 1937, en la huelga contra la Standard Fruit and Steamship Co., dictado por el grupo número 3, Exp. B/937/4485, en que dicho grupo sostuvo: "Ninguno de estos extremos se esboza concluirse que el movimiento de huelga no se basa en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si bien es cierto que como consecuencia de lo aumento de los artículos de primera necesidad, la economía de los trabajadores se encuentra en desequilibrio, es también indudable que el desequilibrio económico que en este caso se plantea, no es precisamente el que menciona el artículo 260 de la Ley, en su fracción I, ya

que se trata de un desequilibrio entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y otro costo general de la vida derivado de infinidad de factores, pero no puede presentarse sino como consecuencia de aumento de potencialidad económica en favor de la empresa o la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores".

El señor Licenciado Alfonso Guzmán Neyra, en las declaraciones que formuló en carta enviada al periódico El Universal, el 6 de octubre de 1948, cuando desempeña el puesto de Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que se publicó en dicho diario, sostiene también este punto: "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, invariablemente ha interpretado que el equilibrio a que hacen referencia la Constitución y la Ley de la materia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros y no entre éstos y las condiciones generales de la vida en el país, en un momento dado". "En otros términos, si por virtud de un contrato colectivo de trabajo una empresa obtiene grandes utilidades, la Constitución y la Ley prescribe que los derechos del capital y del trabajo se armonicen en relación con una situación de excesivas ganancias, pero ni la Constitución ni la Ley establecen en donde no hay posibilidad alguna de aumento de salario, por no permitirlo las utilidades de la empresa, o exista el caso contrario, estos deben aumentarse, por la sola razón de que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda. Esta interpretación de la Ley, no es de hoy, ha nacido de la larga experiencia que tienen los Tribunales del Trabajo, por tanto no he impuesto yo, ahora, ninguna modalidad, únicamente me he limitado a seguir la ruta trazada firmemente por esta Junta de y por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en multitud de ejecutorias, por que tanto jurídica como económicamente, la tesis es correcta. Todavía hay otra cosa, cuando el desequilibrio es general, afecta tanto a los industriales como a los trabajadores y, en consecuencia, éstos no pueden fundar la petición de aumento de salarios apoyándose únicamente en dichas circunstancias, porque se desentienden del factor esencial que señala la Ley como causa para ir a la huelga o a un conflicto de orden económico.

Algún autor combate esta tesis pretendiendo que cuando se elevan los precios de las subsistencias, indudablemente se desequilibra el "factor trabajo"; pero creemos que al razonar en esa forma se olvida de que la huelga de todos los trabajadores del país contra todos los patronos; pero ni aún en ese caso procedería, puesto que, como lo indica el señor Licenciado Guzmán Neyra en los párrafos de la carta que transcribimos, hay una serie de factores tanto afecta a los trabajadores como a los industriales.

Si reflexionamos, por ejemplo, en lo que significa la devaluación de la moneda, encontramos que el bajo poder

adquisitivo de la misma tanto se refleja en la economía de los trabajadores como en la de los patronos.

Aun cuando podría insistir mucho más en este tema, creemos que con lo expuesto es suficiente.

La doctrina anterior, que nos parece impecable no concuerda ahora la Fracción II del Artículo 426, que comentamos en el capítulo anterior aunque podríamos sostener que para el costo de la vida, a un proceso inflacionario que, aunque fue de carácter mundial, abarcó lógicamente a México e hizo reducir el poder adquisitivo de los salarios. Es verdad que esta situación afectó "tanto a trabajadores como a patronos"; pero se sostuvo que estos últimos tienen que hacer frente a diversos aumentos en los costos de la materia prima, de la maquinaria, de fletes, etc., y no hay razón para que no consideren el aumento en el costo de la mano de obra, tomando en cuenta la fluctuación de los precios a que se refiere el Artículo 561, Fracción VI ya antes comentado.

COMENTARIO:

Considero que el Lic. Euquerio Guerrero está en lo correcto ya que como lo menciona tanto la Constitución en su artículo 123, debió de definir que debe entenderse por los factores de la producción además según un servidor se debió (repetiendo) de definir que se entiende por "equilibrio" y "desequilibrio".

Por otro lado, considero que el Legislador común si extralimitó y rebasa los límites de la Constitución, pero esto se dió por la misma necesidad, que en la práctica legal se dá, de tratar de volver más concreto el caso particular de determinada empresa en donde existe un conflicto obrero-patronal. Por lo que se refiere el fallo que menciona, creo que debido a que la frase es no definida y muy difícil de entender, dado que permite muchas veces entenderla según la conveniencia particular de cada parte (obrero-patronal o Autoridad), es lógico que se utilice mal esta Fracción para tratar de llegar a otros fines ajenos a los que deberían de buscar.

Por último en lo que se refiere a la carta enviada al periódico Universal por el Lic. Alfonso Guzmán, considero que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho bien en tomar el sentido que el ha dado a esta Fracción, puesto que cuando existe un desequilibrio no puede por ningún motivo ser imputable al patrón.

El Doctor Nestor Del Buen, respecto del tema en su Capítulo sobre objetivos de la huelga, nos menciona:

CONSIDERACIONES GENERALES:

La huelga tal como la conciben las Fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la

producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Esta finalidad de la huelga aparece repetida en la Fracción I del Artículo 450, pero además, en este precepto, se consignan otros objetos específicos.

Ha surgido, con motivo de esta curiosa decisión del Legislador ordinario, la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450 o si, como podría ser la explicación más lógica, el desequilibrio deriva de los casos previstos en los demás Fracciones del Artículo 450 y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de huelga.

La primera observación que debe hacerse es que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita, en sus mismos términos, el precepto reglamento. Sin embargo, la fórmula que aparece en la Fracción I del Artículo 260 de la Ley de 1931, se vuelva a utilizar, con pleno conocimiento de causa, en la Ley vigente.

De la Cueva ha analizado con especial cuidado este problema exponiendo la Tesis reiteradamente sustentada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en lo sentido de que puede producirse un desequilibrio durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que la huelga emplazada para restablecerlo es procedente. Para la Junta, sin embargo, la vigencia del contrato colectivo hacer presumir *juris tantum* la existencia del equilibrio, por lo que la petición sindical habría de apoyarse en la prueba previa del desequilibrio.

En concepto de De la Cueva, la tesis anterior es infundada, tanto por una razón de fondo, como por una razón de forma. La primera la apoya De la Cueva, en la afirmación, tomada de Hauriou, de que el contrato colectivo "es un tratado de paz de naturaleza política" que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que sería inútil el plazo de duración, si cualquier de ellas, pudiese reanudar la guerra, en cualquier tiempo. La segunda deriva de que no es factible, dentro del procedimiento de huelga, que se desahoguen pruebas tendentes a desvirtuar la presunción de la existencia del equilibrio.

Compartimos, en este punto, la opinión de De la Cueva. Nos parece, sin embargo, que pueden invocarse otras razones en defensa del mismo criterio. Es importante aclarar que se funda en la existencia, dentro la ley vigente, de dos normas que no existían en la anterior y cuya conclusión refleja sin duda alguna, la opinión de De la Cueva en estas cuestiones.

La primera razón atiende a la posibilidad de que los trabajadores, durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, exijan su modificación. Este derecho lo consigna el Artículo 426 que en su parte final señala que la petición se

tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La segunda se refiere a un caso controvertido, generalmente invocado como causa específica de desequilibrio, y que podría justificar la repetición reglamentaria del precepto constitucional: despedido de uno o varios miembros de la directiva sindical. En el segundo párrafo del Artículo 376 se pone remedio parcial al problema al disponer que "los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causas imputables a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

En ambos casos se produce el fenómeno de que se consigne un procedimiento diferente al de la huelga para resolver el conflicto, por lo que cabe suponer el Legislador no quiso establecer dos procedimientos distintos para una misma finalidad.

De acuerdo a lo anterior, resulta difícil admitir que el desequilibrio pueda tener un ávida independiente de las causas específicas previstas en las seis Fracciones siguientes del Artículo 450. Cabe pensar que la inclusión de la Fracción I, que repite la antigua Fracción I del Artículo 260, obedeció más a razones políticas o sentimentales, que a razones jurídicas.

COMENTARIO:

En primer término coincido con la primera observación que realiza en el sentido que es un error que se repita tal cual en la Ley Laboral lo que se utilizó en la Carta Magna. Por otro lado y respecto a la polémica que se suscita en cuanto a que si es posible que se dé un desequilibrio entre los factores de la producción durante la vigencia del contrato colectivo, y emplazar a huelga es procedente, considero que nos encontramos en un serio juego de palabras y confusiones causados por la impresión de esta Fracción, toda vez que si la misma las parámetros legales, es obvio que se susciten confusiones doctrinales de Derecho.

Ahora bien, por otro lado el maestro Del Buen manifiesta que si existen otros procedimientos para conseguir el equilibrio durante la celebración del contrato Ley, pero en realidad éstos son más tardados y menos efectivos que la huelga, que es sin lugar a dudas el medio de presión más efectivo que existe por parte de los trabajadores, quienes muchas veces por emplazar a huelga, son los que rompen el supuesto equilibrio entre los factores de la producción, por tratar de conseguir otros fines ajenos o políticos.

Por último, estoy totalmente de acuerdo con el maestro Del Buen, de que la Fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo obedeció más a razones políticas o sentimentales, que a razones jurídicas.

9.2 TESIS JURISPRUDENCIALES IMPORTANTES.

En este capítulo me permito poner algunas Tesis Jurisprudenciales que están relacionadas con el tema del

presente análisis jurídico.

"HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, DERIVADO DEL AUMENTO DE COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE.- Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene a empresa amparistas "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no lo era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que pretenden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 450 de la Ley de la Materia, en su Fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las Fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el Título Séptimo, Capítulo VI, Artículo 426, se reconoce el derecho a los Sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la Fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

COMENTARIO:

Considero que esta ejecutoria o más bien el hecho que motivó a los amparistas a interponer amparo en contra del desequilibrio entre los factores de la producción, derivada del aumento del costo de la vida como causal, es el resultado de la misma impresión y no reglamentación y no conceptualización de la Fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, por lo que respecta a la aseveración de esta ejecutoria, en el sentido que el medio idóneo proceramente hablando, para solicitar las modificaciones de las condiciones de trabajo cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, se encuentra el en Título Séptimo del Capítulo VI del Artículo 426 que a la letra dice:

"Los Sindicatos de los trabajadores o los patrones, podrán solicitar de las Juntas de Conciliación Y Arbitraje, las modificaciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos o en los Contratos Ley:

I.- Cuando existen circunstancias económicas que la justifiquen.

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La Solicitud se ajustará a lo dispuesto en los Artículos 398 y 419 Fracción I y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Si bien es cierto que durante la vigencia de los Contratos Colectivos o de los contratos Ley, en los casos previstos en las dos Fracciones anteriores del Artículo que se comenta, los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los mismos, en Juicio Colectivo de naturaleza económica, más como es obvio, les conviene ejercer el derecho de huelga como medio de presión es más efectivo.

Por lo que considero que en estos supuestos sale sobrando por su lentitud la Fracción II del Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo:

"II.- HUELGA, EMPLAZAMIENTO QUE TIENE POR OBJETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION POR LA DISMINUCION DEL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS Y ALZA INMODERADA DE LOS PRECIOS. Procede la inexistencia, en la virtud de que la causa del desequilibrio entre los factores de la producción no se debe a circunstancias de la empresa emplazada".

Cabe señalar que el Artículo 426 del ordenamiento legal invocado, precisa, cuál es el procedimiento a seguir cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre los factores de la producción, siendo, por tanto, esa vía y no el emplazamiento a huelga como lo ha planteado el sindicato emplazante.

Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas.- Juntas Especiales número Quince.- Expediente número III-31139/83. Sindicato de trabajadores de las Industrias: Papeleras, Cartonera, Madera, Celulosa sus Materias Primas, Similares y Convexos de la R.M. vs; Compañía Celulosa de Chihuahua, S.A.- Resolución del 16 de junio de 1983.

CONSIDERANDO

20.- Atendiendo a la causal de inexistencia que hace valer la empresa incidentista, y considerando que si bien es cierto que el Sindicato emplazante presentó pliego de peticiones solicitando el incremento del 50% en los salarios de los trabajadores, manifestar que la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción que se encuentran rotos por los diversas causas que se mencionan en el escrito tales como la liberación de precios que ha repercutidos desfavorables en el poder adquisitivo de los salarios y alza inmoderada de los precios, también los que la causa de desequilibrio entre los factores de la producción a

que se refiere el sindicato emplazado, sino en todo caso, a situaciones de carácter general, por lo tanto, no está dentro de las hipótesis contenidas en la Fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el objeto de la huelga debe estar referido única y exclusivamente a la relación existente entre el patrón y los trabajadores, lo que no ocurre en la especie. Por otra parte, la afirmación del sindicato emplazante constituye en la alza de los precios y la devaluación de la moneda, no puede considerarse como un fenómeno que haya generado aumentado en la capacidad económica de la emplazada, causando un cambio desfavorable en la economía de sus trabajadores, lo que por otro lado no ha quedado acreditado, por que en todo caso, esas alteraciones económicas la han afectado y se han producido por diversos factores que no le son imputables.

Debe entenderse que con la última revisión contractual efectuada entre las partes, quedó determinada la capacidad económica de la emplazada y que el contrato de trabajo en vigor es el derecho imperativo que expresa el equilibrio entre los factores que constituyen las relaciones entre el sindicato y la empresa, tan es así, que en el mismo se señalan los términos para su revisión, a los cuales las partes quedan sujetos, de conformidad con lo establecido por la Fracción II del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y, por lo tanto, no pueden depender del advenimiento de situaciones de carácter general sino sólo a circunstancias que atañen específicamente a los trabajadores y a patrones sujetos a una misma relación de trabajo. (Cabe señalar que el Artículo 426 del ordenamiento legal invocado precisa cuál es el desequilibrio entre los factores de la producción, siendo por tanto esa vía y no el emplazamiento a huelga como lo ha planteado el sindicato emplazante). Por lo anterior, no ajustándose el objeto de la huelga a lo establecido en la Fracción I Del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se declaró legalmente inexistente la huelga que estalló el Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papelera, Cartoneras, Maderera, Celulosa sus Materias Primas, Similares y Conexos de la República Mexicana, en las instalaciones de la empresa Celulosa de Chihuahua, S.A., con fecha 9 de junio del año en curso. Con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 432 de la Ley Federal del Trabajo, se fija a los trabajadores huelguistas el término el término de veinticuatro horas para que regresen a reanudar sus labores, quedando notificados por conducto del sindicato emplazante, apercibidos que por solo hecho de no acatar esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo con la empresa, salvo causa justificada, declarándose que la emplazada no he incurrido en responsabilidad alguna y en caso de que los trabajadores no se presentan a sus labores, quedará el patrón en libertad de contratar a otros, reservándose esta Junta Especial para dictar las medidas que juzguen necesarias para la

reanudación del trabajo.

Por lo expuesto y fundado y con apoyo en los Artículos 459, 929 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se

RESUELVE:

PRIMERO.- Se declara legalmente inexistente la huelga que estalló a las veinticuatro horas del nueve de junio de mil novecientos ochenta y tres en las instalaciones de la empresa Celulosa de Chihuahua, S.A.

SEGUNDO.- Se requiere a los trabajadores para que el término de veinticuatro horas se presenten a reanudar sus labores, quedando notificados por conducto del sindicato emplazante, apercibidos que por el solo hecho de acatar esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad para la empresa, salvo causa justificada, quedando en libertad para la misma para contratar a otros trabajadores, declarándose que la emplazada no ha incurrido en responsabilidad alguna y reservándose esta Junta Especial para dictar las medidas necesarias para la reanudación del trabajo.

TERCERO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE. Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes que integran la Junta Especial número Quince, integrada con el Lic. Manuel Gomezperalta Damirón, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Doy Fe.

COMENTARIO:

Aunque esta Tesis tiene mucho parecido con la ejecutoria anterior, me permito manifestar en primer término y comentando la misma, que esto es el resultado de lo ya manifestado con anterioridad y que la huelga por ser un medio de presión, es más efectiva para exigir sus supuestos derechos, que el procedimiento que nos señalan el Artículo 426 Fracción II.

Ahora bien, no considero que exista hipótesis alguna respecto de la Fracción I del Artículo 450 como se menciona en la presente Tesis, sin embargo, estoy de acuerdo con la resolución de la misma, puesto que es justa al no imputar un hecho que no es responsabilidad del patrón, sino de otros factores de índole general.

CAPITULO X REPERCUSIONES EXTRALEGALES DE LA HUELGA.

Los efectos de la huelga, no sólo se circunscriben al ámbito legal, ni dentro de éste, únicamente al sector laboral, sino que sus consecuencias se proyectan también en los campos de la economía y de la sociología -entre otros- y en otras ramas del derecho, lo cual hace necesario comentar estas cuestiones.

CONSECUENCIA ANTE EL SEGURO SOCIAL.

La Ley Federal del Trabajo no es el único ordenamiento que regula la actividad de los trabajadores y de los patrones, puesto que también la Ley del Seguro Social se ocupa de estos sujetos y si bien es cierto que cada una pretende tener su propia materia, también lo es que ambas poseen puntos de contacto, como ocurre en el caso de la huelga, en que para la aplicación de la Ley citada en segundo término, se toma como base un concepto previsto en el cuerpo legal primeramente mencionado; esta conexidad demuestra que la suspensión de actividades en los términos apuntados, no se limita al Derecho Laboral, pues también influye en otro sector jurídico, como lo es el de los Seguros Sociales,* lo cual hace necesaria una comprensión conjunta, a fin de conocer los efectos que origina el derecho de huelga, cuya naturaleza es estrictamente laboral, en material de Seguro Social.

RESPECTO DE LOS PATRONES.

La situación de los empleados se relaciona directamente con el pago de las cuotas a su cargo y podemos dividirla en dos partes, tomando como referencia la suspensión de las labores con motivo de la Huelga.

Cuotas previas a la suspensión. Respecto de éstas, no ocurre ninguna modificación de su monto y actualmente no existe ninguna limitación para exigir legalmente su cobro*, pues aún cuando el Artículo 924 de la Ley del Trabajo ordena suspender la ejecución sentencias y prohíbe la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra la empresa o establecimiento y el secuestro de * El Derecho de la Seguridad Social aspira a esquemas de protección más amplios, por lo cual no podemos identificarlos con la etapa actual de seguros sociales que rigen en nuestro país. Bienes del local en que se encuentre instalados, la Fracción II del mismo precepto establece como una excepción que sólo opera antes de estallar la huelga, los créditos de derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cual permite llevar al cabo de procedimientos administrativo de ejecución, pero sin afectar los derechos de los trabajadores (indemnizaciones, salarios, pensiones y demás presentaciones devengas, hasta por el importe debe dos años de sueldo) los cuales son preferentes, sin embargo, una vez que ocurre la suspensión de las actividades, esta prerrogativa deja de tener

efectos y hace necesario esperar a que termine la huelga, para la reanudación de los trámites de cobro.

Cuotas del periodo de huelga. En términos de lo dispuesto en los Artículos 19, Fracción III, y 42 de la Ley del Seguro Social**, los patrones tienen la obligación -entre otras- de enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales que resulten su cargo; dicha responsabilidad subsiste mientras no se presente el aviso de baja del trabajador, salvo que éste hubiere sido inscrito por otro patrón, caso en el cual, el Instituto debe devolver al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas pagadas en exceso.

Esta hipótesis legal se refiere al caso de los trabajadores que prestan servicios normalmente para el patrón, pero no provee el supuesto relativo a la huelga, es decir, cuando los prestadores del servicio paralizan sus actividades a fin de lograr el cumplimiento de sus peticiones laborales, lo cual ha hecho necesaria una interpretación para resolver los casos que se han presentado en la práctica.

* El tercer párrafo del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 10. de mayo de 1970 y derogado por la reforma procesal en vigor desde los mismos días y mes debe 1980- consignada las mismas prohibiciones que se actual artículo 924, pero sin ninguna excepción.

**Vigente a partir de 10. de abril de 1973 "Diario Oficial" de la Federación del 12 de marzo de 1973.

Durante la vigencia de la primera Ley del Seguro Social(1), el H. Consejo Técnico del IMSS, en un acuerdo de carácter general, consideró que aún cuando el patrón no cubriera a sus trabajadores salarios caídos, estaba obligado al pago de las cuotas correspondientes al periodo de huelga, si no daba aviso de la suspensión de labores al Instituto ya que éste seguía corriendo todos los riesgos que la Ley pone a su cargo por los asegurados huelguistas y sus familiares(2)

Por la Mayoría de razón, el Tribunal Fiscal de la Federación sostuvo la procedencia del pago de cuotas el Laudo que pone fin a la Huelga, condena al patrón al pago de sus salarios caídos(3), e incluso resolvió que era suficiente con que se pagara un porcentaje (65%) sobre los salarios caídos para que el patrón quedara obligado al pago de las cuotas correspondientes al periodo de huelga(4). Por su parte, el

- 1.- Promulgada el 31 de diciembre de 1942 y publicada en el "Diario Oficial" de la federación el 19 de enero de 1943.
- 2.- Cfr. Acuerdo 6007 del 21 de junio de 1950. Transcrito en Boletín de Información Jurídica; núm. 14, s.f. Secretaría General, IMSS, p. 81. El Consejo Técnico es el representante legal y administrador del Instituto, conforme a lo dispuesto en el Artículo 252 de la Ley del IMSS
- 3.- Resolución del 12 de mayo de 1970. Consultada en Pronuario de Disposiciones y Resoluciones: Unidad de Inconformidades. Secretaría General, IMSS, 1978 p. 695.
- 4.- Juicio 1/70/3902/69, año 1970, 2o trimestre, resolución del 12 de mayo de 1970, p. 141. Consultada en Moreno Padilla, Javier: Nueva Ley del Seguro Social; Editorial Trillas, México, tercera edición 1976, pp 315 y 316.

tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Administrativa desechó la objeción formulada en el sentido de que los "salarios caídos" son diferentes de los salarios retributivos de la labor desarrollada por el trabajador y que, por tal razón, no era obligatorio cubrir cuotas durante la huelga, ya que consideró que aún cuando la Suprema Corte de Justicia la Nación ha equiparado los primeros al pago de daños y perjuicios, o sea, a una indemnización, en ningún momento les ha negado la naturaleza de salarios, por lo cual la obligación de enterar las cuotas existe cuando, subsistiendo la relación de trabajo y afiliación del trabajo en el Instituto, se paguen salario, ya sean remuneratorios de un servicio prestado o indemnizatorios(5)

Ya con fundamento en la Ley del Seguro Social en vigor, el primer criterio citado del Tribunal Fiscal, ha sido reiterado por el Consejo Técnico del IMSS, quien ha estimulado que es obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales durante el período de huelga, porque la suspensión del contrato de trabajo con motivo de ésta, no hace desaparecer la obligación jurídica del entero de cuotas, la que debe cumplirse desde la fecha en que ocurrió la suspensión del trabajo(6); aún más, el propio Consejo ha desestimado la argumentación esgrimida por los patronos consistente en que siendo la base para el pago de cuotas la percepción del salario, al no existir éste, desaparece la base para exigir el pago de aquélla en caso de huelga, pues:

".....para ser recíproco, sino hay pago de cuotas el Instituto no deberá prestar sus servicios sociales; pero como el mismo Instituto, tanto en este caso como en muchos otros, no tiene conocimiento totalmente oportuno para determinar si durante los periodos de huelga continúa prestando sus servicios o no, resulta que, por ésta falta de oportunidad, el mismo Instituto sigue corriendo los riesgos y sigue prestando sus servicios como ha sucedido en el presente caso...." (7)

Actualmente ya no resulta aplicable el Acuerdo Número 6007 del Consejo Técnico, ya que la prestación del servicio médico a los trabajadores que se encuentren en estado de huelga se ha incorporado como un derecho legalmente exigible en la Ley del Seguro vigente, por lo que aún cuando el patrón dé aviso de la suspensión de labores al Instituto, tiene la obligación de enterar las cuotas correspondientes, ya que éste sigue corriendo, durante todo el período de huelga, los riesgos previstos en los seguros de "Enfermedades y Maternidad" y de

- 5.- Cfr. A.D. 523/71. "Compañía Industrial de Orizaba", S.A. 8 de agosto de 1974, unanimidad de votos. Consultado en Boletín de Información Jurídica; núm. 17, Secretaría General, IMSS, 1976, p.229
- 6.- Cfr. expedientes de recurso de inconformidad: D.F. 1315/70 y acumulados en Boletín de Información Jurídica; núm. 20, s.f., Secretaría General, IMSS, pp. 108 y 109.
- 7.- Acuerdo 7560/75 del 7 de mayo de 1975 que resuelve el expediente del recurso de inconformidad D.F. 2611/71 y acumulados, Inc. "derivados de Frutas", S.A. Consultado en Ibid, núm. 14, s.f., Secretaría General, IMSS.

"Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte", y está obligado a otorgar las peticiones en especie que correspondan a los asegurados huelguistas y a su beneficiarios para lo cual el mismo Consejo Técnico aprobó un instructivo especial 8)

Pero si serían precedentes los críticos restantes, independientemente de que algunos hayan dictado con base en la Ley del Seguro Social Derogada, ya que los preceptos de ésta que se fundamentan las resoluciones respectivas (Artículo 40. y 29), fueron incorporados al ordenamiento en vigor y corresponden a los actuales Artículos 12, 19 y 23.

EN RELACION CON LOS TRABAJADORES.

Desde el Congreso Constituyente de Querétaro se hizo notar el apoyo que requieren los huelguistas para poder subsistir durante ese período de inactividad laboral, pues en la Vigencia Quinta Sesión Ordinaria celebrada la tarde del Jueves 28 de diciembre de 1916, José Natividad Macías, al referirse a las leyes que Venustiano Carranza deseaba expedir pero que no había sido posible debido al estado en que se encontraba la República, manifestó:

".....todavía ese proyecto de la Ley de Accidentes o de seguros no está perfectamente establecido y estudiado, falta todavía, aunque está ya casi concluido, el proyecto de seguros, el proyecto para la protección de los trabajadores en los casos de huelga. Cuando viene una huelga ¿de qué vive el trabajador?, ha gastado de ordinario todos los productos de su trabajo en los en los sostenimientos de su familia, es ordinariamente imprevisor raras veces hacen economías, no conocen el ahorro, lo cual no viene sino con el progreso muy lento de la civilización, y entre tanto la familia del obrero no tiene con que vivir; entonces hay seguros para esos casos y la Ley debe prever estos seguros para que la familia no perezca, para que esta familia no sufra durante el tiempo de huelga, porque si la huelga dura mucho tiempo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje son impotentes para resolverla, entonces tiene que venir el conflicto entre el capitalista y el trabajador, siendo necesario procurar al trabajo la manera segura de vivir y con relativa comodidad, durante ese período de tiempo....."(9)

Sin embargo, estas ideas no llegaron a incorporarse al Artículo 123 de la Constitución Política, pues la Fracción que se aprobó en dicho Congreso sólo establecía:

" XXIX.- Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la

- 8.- Instructivo para el otorgamiento de prestaciones de los Seguros de Enfermedades y Maternidad y de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, a los trabajadores asegurados que se encuentren en el estado de Huelga. Acuerdo No. 384569 del 22 de agosto de 1973 Consultado en Prontuario de Disposiciones y Resoluciones: op. cit., pp. 695 a 699.
- 9.- Consultado en Remolina Roqueñí, Felipe: op. cit., p. 172.

organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular".(10)

La reforma y la adición que se efectuaron sobre dicha Fracción(11) tampoco concedieron alguna protección específica a los trabajadores en huelga, ya que en el texto vigente sólo dispone:

"XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares(12).

Una situación similar se presentó con la primera Ley del Seguro Social(13) y fue la vigente cuando, con el objeto de reforzar la eficacia del derecho de huelga y establecer una concordancia entre las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y los beneficios de la Ley del Seguro Social (14), se dispuso en el párrafo segundo del Artículo 118 de ésta última que:

"Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél.

Este precepto sólo se relaciona con el "Seguro de Enfermedades y Maternidad", porque es evidente que:

- a).- Al no prestar servicios el trabajador no puede sufrir un riesgo laboral, salvo que se trate de una enfermedad profesional cuyo proceso evolutivo se encuentre muy avanzado antes de la suspensión de las actividades y su manifestación patológica ocurra después de ésta (15).
- b).- Si se trata de personal femenino con hijos en su primera infancia, tampoco se actualiza la hipótesis prevista en el Artículo 184 de la Ley del Seguro Social, pues la madre no tiene que asistir al centro de trabajo a desarrollar sus labores.

10.- Ibid., p.193

11.- Cfr. "Diario Oficial" de la Federación de 6 de septiembre de 1929 y de 31 de diciembre de 1974. Por medio de la reforma contenida en el primer diario citado se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y por la adición incluida en el segundo, se incorpora como un servicio asignado al seguro social, el de guarderías.

12.- Gobernación, Secretaría de: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1983, Talleres Gráficos de la Nación, México, p. 134

13.- Cfr. Supra nota 23, p. 13

14.- Cfr. Exposición de motivos de la Iniciativa del Poder Ejecutivo federal en Seguro Social, Instituto Mexicano del: Ley del Seguro Social; Secretaría General 1978, México p. 25.

15.- Si al iniciarse el estado de huelga los asegurados se encuentran recibiendo algún subsidio derivado de este ramo, continuarán recibiendo mientras la incapacidad temporal para el trabajo subsista por la misma causa, sin exceder de los términos legales. Apartado III.6 del Instructivo. Cfr. op. cit. supra nota 30, p. 698.

Por lo que se refiere a los "Seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad avanzada y Muerte(16), los asegurados y sus beneficiarios podrán recibir las "prestaciones en especie", ya que no son las mismas del seguro de "Enfermedades y Maternidad.; en cuanto a las "prestaciones en dinero" el Instituto debe otorgarlas, aunque toman como base el período transcurrido y el grupo de cotización del bimestre en que se haya iniciado la huelga, independientemente de que al término del conflicto considere las semanas correspondientes a la suspensión de labores, si existiera obligación patronal de enterar las cuotas respectivas(17).

PRESTACIONES MEDICAS.

El párrafo segundo del Artículo 118 de la Ley del Seguro Social limita sus beneficios a las "prestaciones médicas" esto es, a las previstas en los Artículos 99 a 103 de la misma ley, pero debe considerarse extensivo este derecho a sus beneficiarios, como así lo reconoce el propio Instituto(18).

El supuesto jurídico se refiere al "estado de Huelga" y como la ley citada no contiene un concepto legal de huelga aplicable en materia de seguro social, ni tampoco el instructivo a que se ha hecho referencia es necesario acudir a la Ley Federal del Trabajo para precisar dicho término, ya que si bien es cierto que el Artículo 440 establece el concepto genérico, también lo que es que en los Artículos 444, 445 y 446 determina los conceptos específicos que nos sirven de base para resolver la cuestión planteada.

En tal orden de ideas, los trabajadores huelguistas tendrán derecho a continuar el disfrute de las prestaciones médicas desee que se inicie la suspensión de labores en la empresa o establecimiento hasta que:

- a).- La Junta de Conciliación y Arbitraje declare que la huelga es ilícita o inexistente o dicte el laudo correspondiente si los trabajadores someten el conflicto a su decisión. Es obvio que para que estas resoluciones puedan surtir todos sus efectos legales y como contra ellas no procede recurso laboral alguno, se requiere que no se hubiere promovido el juicio de amparo procedente o, en caso contrario, que la sentencia del órgano judicial federal competente haya causado estado.
- b).- Las partes lleguen a un acuerdo, el patrón se allane a las peticiones que le hubiesen sido formuladas o las personas o comisión designadas dicte su laudo arbitral(19).

16.- Aunque el instructivo citado sólo menciona a los seguros de vejez y cesantía en edad avanzada, consideramos que puede hacerse extensivo a los invalidez y muerte, pues las prestaciones son similares. Cfr. Arts. 129, 137, 144, y 149 de la Ley del Seguro Social en vigor.
17.- Cfr. puntos 5 y 6 del Apdo. V del Instituto op. cit. supra nota 30, p. 699.
18.- Cfr. Apartado III.1 "in fine" del instructivo, op. cit. supra nota 30, p. 697
19.- Vfr. Fracciones I a III del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

- c).- Se presente alguna causa indirecta de terminación de la huelga, como puede ser: la conclusión del movimiento que se apoye, en términos de lo dispuesto en la Fracción VI del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; el desistimiento de los huelguistas; su renuncia al sindicato emplazante si el objeto perseguido es la celebración del contrato colectivo de trabajo, etc.

EFFECTOS EN LOS PERIODOS DE ESPERA.

Al término de la huelga, el lapso de inactividades debe computarse para el cálculo de las presentaciones en dinero derivadas de los seguros de "Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte", en los siguientes casos:

- a).- Si el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la persona o comisión elegida, declara que los motivos de la huelga fueron imputables al patrón, debido al propio contenido de la resolución.
- b).- Cuando se da el allanamiento, pues éste implica el reconocimiento formal de la procedencia de las peticiones.

Debe excluirse dicho lapso:

- a).- En caso de que el Tribunal de Trabajo declare que la huelga es ilícita, inexistente o injustificada, en razón de la naturaleza de la resolución respectiva.
- b).- Cuando se trata de la huelga que apoya a otra, ya que en esta hipótesis no procede el pago de salarios, término de los dispuesto en el párrafo segundo del Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.
- c).- Ante el desistimiento de los trabajadores o su renuncia a pertenecer al sindicato emplazante (en el caso de la finalidad mencionada.), puesto que ambas causas de una conducta jurídica de los propios interesados.

Si las partes llegan a un acuerdo, dependerá de lo que convengan al respecto, el tomar en cuenta o segregar las etapas de suspensión de labores.

EFFECTOS SOBRE LA ECONOMIA NACIONAL.

La presencia de elementos extralegales en la huelga, siempre ha sido reconocida, ya que sus consecuencias rebasan los límites formales del derecho e inciden en otros ámbitos de la realidad:

"...la huelga no es una institución que pueda limitarse en el marco jurídicos, sino que es meta jurídica y reconoce la presencia y la influencia de otros factores sociales, económicos, políticos, etc.(20)"

20.- Colín Muñoz, Carlos: "Transitoriedad de la huelga como institución jurídica y social" en Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en honor del Dr. Alberto Trueba Urbina; s.e. 1977, Ediciones de la Universidad de Yucatán, México, p. 72

Al analizar los efectos que producen la huelga en el campo de la economía debemos tomar en cuenta que el sector más importante de la población económicamente activa lo constituye el trabajo asalariado (21) y dentro de éste prepondera el regulado por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, frente a otras formas organizativas de la producción (22) por lo tanto, es evidente que las probabilidades del ejercicio del derecho de huelga y sus alcances cuantitativos, serán mayores en tal subsector, además de que -cualitativamente- tiene un campo de acción más amplio, debido a los objetivos reconocidos en la Carta Magna y la ley reglamentaria (23).

En tales circunstancias y como la huelga se manifiesta mediante la suspensión de las labores en una empresa o establecimientos, también cesarán la producción o distribución de los bienes o servicios correspondientes, con el impacto directo consecuente dentro de la economía nacional y las repercusiones indirectas respectivas (trastornos en el mercado, intranquilidad de las familias de los obreros involucrados, posibilidad de suspensión de pago de impuestos, cuotas del Seguro Social, aportaciones al INFONAVIT y demás créditos fiscales o de particulares que existen a cargo del patrón).

En las postrimerías de la primera época de l Derecho Laboral basado en la Constitución Política de 1917, que culmina con la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, Antonio Enríquez Filio consideraba que los logros obtenidos por los trabajadores en materia salarial al través de la huelga, había propiciado un incremento en los precios y, consecuentemente, una disminución en la capacidad de compra de los consumidores.

"La ola sindicalista, rebasando los límites de la conveniencia, ha llegado hasta influir para que se adopten tarifas excesivas de trabajo en las fábricas, haciendo que artificialmente aumente el costo de la producción y que, correlativamente, se estrangule el poder adquisitivo del consumidor, con grave daño de la economía nacional"(24)

Aún cuando no estamos totalmente de acuerdo con la aseveración de este autor, pues ella sólo es parcialmente cierta, ya que el valor de las mercancías no lo determina exclusivamente el pago de los salarios, sino que dependen también de los demás bienes requeridos para la elaboración de los productos o la prestación de los servicios, como pueden ser

- 21.- Que esté compuesto por todos los que prestan un servicio en forma subordinada mediante el pago de una retribución pecuniaria (sueldo o salario), esto es, 1. Personal al servicio de los Poderes de la Unión y Gobierno del Distrito Federal y de los Poderes de las Entidades Federativas y Municipios que las integran. 2.- Los demás trabajadores que laboran en unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios.
- 22.- Sociedades cooperativas, ejidos, trabajador independiente, etc.
- 23.- Artículos 123 Constitucional, Apartado "A", Fracción XVIII y 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- 24.- Enríquez Filio, Antonio: Problemas Sociales Mexicanos; s.e. 1929, Talleres Gráficos de la Nación, México. pp. 182 y 183.

la materia prima, la maquinaria, los edificios, etc., si coincidimos con su criterio en cuanto a que las mejoras pecuniarias logradas por los obreros con ayuda de la huelga repercuten en la economía del país, lo cual demuestra que el ejercicio del derecho objeto de nuestro estudio supera los contornos laborales y afecta otros campos de la vida social.

Otra vertiente al través del cual incide la huelga en la situación económica nacional es la que deriva de las crisis por las que atravesamos, como lo hizo notar en la ponencia(25) que, sobre el salario, presentó el Sindicato de Trabajadores Ferrocarriles al Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo Y Previsión Social, que se reunió del 19 de julio de 1949:

"Esa devaluación de nuestra moneda ha traído aparejado el fenómeno de la elevación constante de los precios, elevación que en algunos casos es justa si se atiende a las necesidades imperiosas de la importación de diversos artículos necesarios; pero en la mayoría de los casos tal aumento de precios no representa sino la idea de lucro desenfadada de nuestros comerciantes, y el afán de enriquecimiento ilegítimo de intermediarios y políticos sin escrúpulos. A la elevación de los precios el trabajador ha tenido la inmediata necesidad de buscar la elevación del salario (nota del autor: los artículos 56 y 260, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya establecían como objeto de huelga exigir la revisión del contrato colectivo, cada dos años), como la única medida defensiva que le queda del alza, estableciéndose así un círculo vicioso entre la devaluación de la moneda, el alza de los precios y salarios y fijándose una carrera de precios y salarios, en la que por cierto, es el trabajador el que fatalmente resulta perdidoso y no sólo, a la postre se le señala como responsable del alto costo de la vida, cuando en realidad es la víctima"(26) "...también fue época (1940-1952) de inflación, de devaluaciones, de bajos salarios y prestaciones"(27)

Incluso se ha llegado a sostener que el incremento de las percepciones obreras aumenta el desarrollo de la economía nacional:

"No es cierto que los salarios sean los culpables de la inflación, no es cierto que la inflación sea producto de las exageradas demandas de la clase obrera de nuestro país. Es por el contrario, cada vez que hay aumento de salarios se acelera el desarrollo económico, y las cifras no demuestran que en cada año en que se incrementan los salarios, por la contratación colectiva o, sea por la fijación de los salarios mínimo legales, el crecimiento económico de México es más acelerada y

25.- La fecha de su presentación revela que el problema no es de reciente data.

26.- Trabajo y Previsión Social, Secretaría del: Memoria del Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social, I, I, 1950, Talleres Gráficos de la Nación, México. Ideas con las que coincide Javier Aguilar García.

27.- Aguilar García, Javier: op. cit. p. 152

baja en los años en que no hay fijación o no hay revisión de salarios"(28)

Aunque es evidente que, por sí solos, los incrementos salariales no determinan el mejoramiento económico nacional, pues requieren el concurso de muchos otros factores, si es cierto que contribuyen a él esta circunstancia confirma la idea que hemos comentado, en el sentido de que las mejoras pecuniarias, conquistadas por los trabajadores a través de la huelga, impactan la economía del país. El problema inflacionario multiplica el ejercicio del derecho de huelga, pues han resultado insuficiente las revisiones (general bianual y de salario en efectivo por cuota diaria cada año) de los contratos colectivos de trabajo y Ley, que autorizan las Fracciones II, III Y VII del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pues con frecuencia se presentan emplazamientos masivos en los que se señala como que objeto el recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores(29), en lo que también ha influido la revisión -de hecho semestral a partir de 1983- de los salarios mínimos, que se realiza con fundamento en el párrafo segundo(30) del Artículo 570 de la Ley citada, y anual(31) prevista en el primer párrafo del mismo precepto, pues tan pronto como se autorizan los aumentos a éstos, quienes perciben salarios superiores a los mínimos solicitan un incremento porcentual al través de la huelga.

Aunque debe tomarse en cuenta que los reajustes salariales no representan una mejoría sustancial, pues como expone Mario Monteforte Toledo:

"El alza en el costo de la vida y la inflación castran el alza del salario y estancan -cuando no disminuyen- el poder adquisitivo de la clase trabajadora"(32)

También actos legislativos propician el aumento de los precios como señala Enrique Alvarez del Castillo: "...toda reforma social (nueva Ley Federal del Trabajo) o toda ventaja en la remuneración otorgada a los trabajadores (seguridad social, habitación) se traduce en un gravamen sobre las utilidades del capital y en una presión sobre los precios..." (33) y, colateralmente, ocasionan un incremento del uso de la

- 28.- Intervención del diputado del PRI, Jesús Elías Piña, en la discusión en lo general del dictamen sobre el proyecto de Derecho del Ejecutivo Federal sobre Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo (Arts. 399 bis, 419 bis, 450 Fracción VII, entre otros). Diputados, Cámara de: Diario de los Debates del, del 26 de Septiembre de 1974, p 13
- 29.- Un movimiento general de este tipo ocurrió en el mes de septiembre de 1973 y es el origen de la adición de los Artículos 399 bis, 419 bis de la Fracción VII del 450 de la Ley Federal del Trabajo, a que se refiere el decreto publicado en el "Diario Oficial" de la Federación del 30 de Septiembre de 1974.
- 30.- Fue adicionado por medio del decreto publicado en el "Diario oficial" de la Federación del 31 de Diciembre de 1982.
- 31.- El Artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía una periodicidad bianual.
- 32.- Monteforte Toledo, Mario: Los trabajadores y las prestaciones sociales; Primera Edición 1982, UNAM, México, p.9.
- 33.- Alvarez del Castillo, Enrique: "Principales Generales Y Derecho Individual del Trabajo" en Derecho Latinoamericano del Trabajo: Tomo II, Primera Edición 1974, Facultad de Derecho, UNAM, México, p.16.

huelga por parte de los trabajadores, aunque al final su eficacia es reducida, según indica Néstor de Buen, ya que los patronos tienen la facilidad de repercutir los costos en el precio, generalmente con provecho, y de ello resulta que las conquistas colectivas revierten sobre la podre economía de los trabajadores por la vía de los precios(34), sin tomar en cuenta que un "...salario alto de base es factor decisivo para aumentar el poder de la compra de los trabajadores, asegurar el consumo de las mercancías producidas y prevenir, en forma general, las crisis económicas del desequilibrio entre la producción y el consumo que en México se agravan por la baja capacidad de los sectores no industrializados..."(35) por lo cual ha resultado ineficaz la vida salarial como una forma de mejorar la distribución de la riqueza y prevenir los conflictos sociales que de ello se derivan (alimentación popular deficiente, delincuencia, desempleo debido a la contracción del mercado interno y al estancamiento tecnológico, entre otros.

La propuesta formulada por la Confederación de Trabajadores de México para reducir a 40 Horas la jornada semanal de tipo diurno, autorizada por la Ley Federal del Trabajo actualmente en 48 horas(36) y, con crear nuevos puestos de trabajo para disminuir el alto índice de desempleo en el país, no ha sido aceptada por los industriales; por el contrario, las reformas efectuadas al artículo 123 de la Ley del Seguro Social autoriza, con ciertas condiciones, que los pensionados por su invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, desempeñen un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social sin que proceda la suspensión de sus pensiones (37), lo cual disminuye las plantas de trabajo disponible.

En los países con un alto grado de desarrollo, la inestabilidad económica mundial no permite proyecciones a largo y en ocasiones, a mediano plazo, por lo que en un país como el nuestro es muy difícil -sino imposible- desarrollar una política laboral adecuada que a la vez que considerara al capital una utilidad razonable, propiciara el fortalecimiento del poder de compra de los trabajadores por medio, no de aumentos nominales, sino de incrementos reales.

Las ideas anteriores revelan que la huelga, ya sea por vía de la producción o por medio de los salarios, afecta la economía nacional y aunque la magnitud de un conflicto laboral

- 34.- De Buen, Néstor: "El Desarrollo Colectivo del Trabajo y la Justicia Social" en Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano: Tomo III Coordinación de Enrique Alvarez del Castillo, Primera Edición 1978 Manuel Porrúa, S.A. México, p. 176.
- 35.- Alvarez del Castillo, Enrique: op.cit. p.40 Esta solución especial, pues también debe tomarse en cuenta la posición de nuestro país en la Economía mundial y todos sus efectos.
- 36.- Artículo 60, 61 y 69.
- 37.- En el caso de la pensión de invalidez es necesario que con diversos salarios se ocupe un puesto distinto al que se desempeñaba al declararse ésta y en los de vejez o cesantía se requiere que sea un patrón distinto al que se tenía al pensionarse y hayan transcurrido seis meses después del otorgamiento de la pensión. Cfr. Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley del Seguro Social en "Diario Oficial" de la Federación del " 28 Diciembre de 1984, p. 38.

depende en gran medida del número de trabajadores que intervengan en el mismo, debemos distinguir la naturaleza cualitativa de ciertos movimientos, pues para determinar su grado de importancia hay que tomar en cuenta la empresa o establecimiento a los que afecte: existen ciertas ramas industriales o determinado tipo de servicios que el Estado tiene a su cargo y considera vitales o estratégicos para el desarrollo de la economía, en virtud de lo cual son muy pocas las probabilidades que existen en el sentido de que permita una suspensión de labores en ellos (hidrocarburos, energía eléctrica y vías generales de comunicación, principalmente pues para impedir su paralización hace uso de la "requisa" o de la "ocupación total o temporal por causa de utilidad pública"(38) para lo cual invoca motivos de contenidos económico fundamentalmente, como son la afectación de las fuentes de trabajo y de las actividades productivas, circunstancias que no aparecen en otros centros de trabajo y, por ende, en éstos últimos, el ejercicio del derecho de huelga no se sujeta a ninguna limitación de este tipo lo cual evidencia una posición favorable del gobierno frente a los particulares en estos problemas, no obstante que, por lo demás, trátase de empresas públicas o privadas, el comportamiento del empleador es similar, ya que:

"...el Estado, por el peso de las empresas estatales defiende muchas veces intereses que son idénticos a los de los empresarios..."(39)

IMPLICACIONES SOCIOLOGICAS

De la relación jurídica permanente que se establece entre los trabajadores y el patrón con motivo de la prestación de servicios en forma subordinada, se desprende otra de carácter periódico (revisión de las convenciones colectivas laborales) o eventual (celebración y cumplimiento de las mismas convenciones o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades así como el apoyo de otra huelga), que se origina con el ejercicio del derecho de huelga, la cual no se origina con el ejercicio del derecho de huelga la cual no agota su naturaleza dentro de los límites formales de la ley, esto es, además de las actividades procesales en que debe manifestarse (escrito de emplazamiento, contestación del patrón, celebración de la audiencia de conciliación, etc.) posee un contenido de tipo sociológico, sustancialmente, por lo que en este apartado comentaremos las principales ideas que han sido expuestas al respecto.

38.- La legalidad de estas medidas se analiza en el capítulo VI de esta obra.

39.- Gessner, Volkmer: Los Conflictos Sociales y la Administración de Justicia en México; Primera Edición 1984, Serie G, Estudio Doctrinales No 61. IJ-UNAM, México, p. 232.

Santiago Barajas Montes de Oca sitúa a la huelga dentro de la Sociología y la caracteriza en los siguientes términos:

"Como fenómeno sociológico la huelga es una de las expresiones más concretas de la tendencias a un cambio de las condiciones existentes, una expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticamente o costumbres vigentes" (40)

En una obra posterior precia esas ideas pues considera que de la Sociología General se ha desprendido una nueva disciplina, a la que denomina "Sociología del Trabajo"; para el desarrollo de esta rama, propone inicialmente dos categorías referidas a los individuos:

- a) La primera compuesta por quienes ejercen funciones bien definidas y delimitadas (categorías productivas, profesionales y políticas)
- b) La segunda integrada por los que desarrollan actividades destinadas al mantenimiento de un sistema económico determinado (categorías fabriles, mercantiles y servicios personales)⁴¹ y con base en ellas, al comentar la formación de la conciencia obrera, señala:

"En cambio si su esfuerzo (del obrero) únicamente representa determinado quantum, si es un número en un departamento y su actividad una función mecánica en la línea de producción; si cree que ese esfuerzo vale más y no se le recompensa porque no se le ha hecho ver lo justo de su contribución y el nivel exacto de su categoría; si en su derredor contempla descontento e indiferencia y no en cuenta un círculo amable para intercambio anhelos y propósito; es indiscutible que todo esto provoca reacciones opuestas al empeño productivo de una negociación, provoca ausentismo frecuente, faltas de atención y como consecuencia errores y accidentes; se abona así un campo fértil de malestar colectivo que puede traducirse en huelgas o en simples interrupciones de trabajo;..." (42)

Por su parte, Volkmar Gessner también ubica a la huelga dentro de la sociología, aunque la agrupa en otra categoría sociología y como una especialidad diferente, la de la "Sociología del Conflicto":

"...existen muchos hechos sociales que se pueden describir y analizar como conflictos. Guerras, huelgas, luchas de clases y revoluciones son, desde hace mucho tiempo, objeto de profundos tratados y nadie negaría que éste es un campo muy importante de investigación" (43).

40.- Barajas Montes de Oca, Santiago: La Huelga. Un análisis, comparativo Primera Edición 1983, UNAM, México, pp. 41 y 42.

41.- Ibid. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo: Primera Edición 1984, Serie E, Varios, núm. 31, UNAM-Editorial Porrúa, S.A. pp. 15 y 16.

42.- Ibid., pp. 26 y 27.

43.- Gessner, Volkmar: op. cit., p.1

Aunque los dos autores citados no distinguen la naturaleza instrumental de la huelga, al identificar ésta con el conflicto mismo, sin tomar de la huelga, al identificar a ésta con el conflicto mismo, sin tomar en cuenta que poseen caracteres diferentes(44) la circunstancia de que la consideren como especie de una categoría sociológica, junto a otras relaciones de tipo laboral, en el primer caso, o de carácter antagónico, en el segundo, revela su contenido objetivo y la justificación sociolaborales, pues la existencia de su estudio en el campo de la ciencia, bien sea en la área jurídica o dentro del conocimiento de lo social, entre otras materias.

Gessner subraya -para fundar la independencia de la disciplina que propone- la insuficiencia de la ciencia jurídica y de la sociología del derecho para analizar la problemática del conflicto, ya ambas sólo toman en cuenta aspectos parciales del mismo, por lo cual es "...tarea de la sociología del conflicto encontrar entre las diferentes teorías una interrelación sociológica interna para así llegar a algo que en el tiempo se podría llamar con todo derecho "teoría del conflicto" aun cuando también indica que actualmente ya existen puntos comunes entre algunas perspectivas teóricas, como son: 1o. Los conflictos no corresponden a, a un estado patológico de la sociedad, sino que son un hecho normal y frecuente. 2o Los conflictos no sólo son factores destructivos en la vida de la sociedad, sino a la vez un elemento importante de interacción social que puede contribuir al mantenimiento de grupo, con efectos estabilizadores e integrantes. 3o La tarea dedicada a la solución de los conflictos no consiste en evitarlos sino en arreglarlos, esto es, no se trata de apartar los conflictos como tales, sino de impedir o limitar los efectos sociales negativos (45).

Estas ideas, que resultan aplicables íntegramente a la huelga, nos permiten comprender las características generales de este fenómeno sociolaboral, como un recurso común en las relaciones colectivas de trabajo, que si bien en el momento en que se presenta, con todas las particularidades que origina (trabajadores que se oponen a la suspensión de labores, animadversión de los empleados de confianza, campañas orientadas a desacreditar a los dirigentes del movimiento frente a sus compañeros, reproches familiares o de amigos, etc.), una vez superado el problema, puede crear consecuencias favorables en el centro de producción (cohesión de los trabajadores, nuevos planos de mutuo respeto entre las partes, establecimiento de mejores canales de comunicación y de

- 44.- La distinción radica en la autonomía de los dos fenómenos de uno no implica necesariamente la presencia del otro; por ejemplo, la revisión de un contrato colectivo de trabajo puede ser negociada directamente entre las partes, sin que se requiera la presencia de la huelga, o al revés, se pueden imputar violaciones de dicho contrato a la empresa y llegar a la suspensión de las labores, sin que exista realmente un incumplimiento patronal.
- 45.- Gessner, Volkmar: op. cit., pp. 8 y 9

diálogo, etc.), todo lo cual servirá para mejorar la aplicación cotidiana de las normas laborales y reducirán, en ocasiones puede llegar a evitar durante cierto tiempo, la presentación futura de fricciones y desacuerdos que pueden llegar a desembocar en otra huelga.

En el universo social que conforman los conflictos del trabajo hay que distinguir aquellos que permiten el ejercicio de la huelga y de éstos se deben excluir los casos en los cuales los titulares del derecho no deciden objetivarlo en la práctica, por diversas razones (desconocimiento de los trámites legales, temor a encontrar como respuesta patronal despidos masivos, diligencia sindical no representativa de los deseos de los trabajadores), aunque habría que incluir los que, sin constituir un objeto legal de huelga, se llevan al cabo de hecho y sin gozar de la protección que les concede la ley, pero que en ocasiones llegan a triunfar, merced a circunstancias especiales o factores reales de poder (por ejemplo, la suspensión de las labores por la totalidad de los trabajadores de una empresa, cuya especialidad no posean otros o la tengan muy pocos prestadores de servicios o la que ocurra en un centro de trabajo, cuyo personal, además de ser numeroso, realice movilizaciones importantes y consiga apoyo popular considerable, por lo que -independientemente del grado de calificación requerido en el sustituto- la imposibilidad de reemplazar a los huelguistas o la posición desfavorable en que se colocarían ante la opinión pública, compele a los empresarios a aceptar las peticiones formuladas).

En el conjunto obtenido en el párrafo anterior, de los casos de huelga, resulta muy difícil localizar los ejemplos de los que se realizan sin fundamento legal(46), ya que carecen de registro gubernamental y sólo se podría detectar su existencia en los medios de comunicación locales (que no siempre consignan la información completa o su contenido es inexacto) o por medio de una investigación de campo (que requiere un equipo de apoyo proporcional al número de encuestas o entrevistas proyectadas), lo cual ha provocado que se carezca de estos datos para poder formular consideraciones al respecto.

Por otra parte, causas de hecho y legales, así como la naturaleza formal del ejercicio del derecho de huelga en nuestro país, que requiere la presentación por escrito de las peticiones respectivas y los demás requisitos (47), impiden conocer con exactitud el número total de conflictos laborales que los trabajadores pretendieron resolver con ayuda de la suspensión de actividades, como los casos de:

- a).- Negativa de trámite al escrito de emplazamiento de huelga, por alguna de las causas señaladas en el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

46.- Dos de estos ejemplos serían los del STEUNAM y del SPALMAN, en 1972 y 1975, respectivamente.
47.- Cfr. Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

- b).- Extemporaneidad(48), en que los propios asesores jurídicos de los trabajadores recomiendan abstenerse de iniciar el procedimiento correspondiente.
- c).- Arreglo - directo o con intervención de los servicios de conciliación gubernamentales- entre las partes, antes o durante el periodo de pre-huelga(49), que evita que estalle el movimiento.

En los dos primeros supuestos, generalmente, no se alcanza el objeto perseguido, ya que en ambos ni siquiera existe la amenaza de la huelga, mientras que en la tercera hipótesis normalmente se obtienen la mayoría de las peticiones formuladas, con las consiguientes recíprocas concesiones que se hacen las partes para resolver el conflicto, sin recurrir a la suspensión de las labores, lo cual demuestra que este derecho no requiere manifestarse en su elemento (Artículo 920, Fracción III, de la Ley Federal del trabajo) objetivo para surtir todo el alcance de sus consecuencias de presión, sino que basta la inminencia de la paralización de actividades, reflejada en el transcurso del periodo de prehuelga para conseguir los efectos deseados: obligar al patrón a aceptar los puntos de emplazamiento. Por lo tanto es inexacto que la disminución del número de huelgas estalladas acredite el desuso paulatino de este derecho y la tendencia a su desaparición; para obtener una conclusión válida al respecto, es necesario comparar el número total de emplazamientos presentados y la cantidad de trabajadores involucrados (50) en los años de un lapso determinado; si el resultado arrojará un comportamiento decreciente en ambas cifras a lo largo del periodo en el estudio, se probaría el abandono, cada vez mayor, de este medio de presión; pero si frente a la disminución de emplazamientos aparece un aumento de obreros interesados, ello implicaría fenómenos de otro tipo (desaparición de empresas con pocos prestadores de servicio, creación de otras con más trabajadores, ampliación de las existentes con nuevas contrataciones, fusión de las ya establecidas, etc.), pero no pérdida la vigencia de la huelga; la última hipótesis, el incremento de los emplazamientos y la reducción de trabajadores, también representaría distintos casos de

- 48 - Existen plazos previos para solicitar las revisiones, contractual o salarial, de los contratos colectivos de trabajo y ley (Artículo 399, 399 bis, 419 Fracción II y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo) aunque no se requiere su entrega por conducto de las autoridades competentes, sino que puede ser directa entre las partes. El escrito de emplazamiento de huelga que se relacione con esas revisiones sí tiene que ser presentado ante los órganos previstos en el Artículo 920, Fracción II, de la Ley citada.
- 49.- Es el que media entre la presentación del pliego de peticiones y la fecha señalada para suspender las labores, que por lo menos debe darse con seis días de anticipación a esta última y con diez cuando se trate de servicios públicos.
- 50.- La aplicación de la Ley Federal del Trabajo por las autoridades de las entidades federativas y las Federales (Artículos 527 y 529) obligaría a recoger los datos relativos a cada una de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Ciudad de México de un mismo periodo seleccionado, quehacer que sólo se plantea y no se desarrolla por exceder del objeto de esta obra.

dispersión empresarial y, a la vez, un rechazo al uso del derecho que se comenta.

De los casos anteriores, se desprende que la variable independiente resulta ser el número de obreros involucrados y que es intrascendente la cantidad de emplazamientos presentados, puesto que ésta es de carácter formal en tanto que aquella constituye un elemento real.

En este orden de ideas, si el porcentaje resultante del cotejo que se realice entre el número total de emplazamientos y los casos de estallamiento de la huelga, con la inclusión de la cantidad de trabajadores afectados en los dos factores, reporta una tendencia decreciente, ello podrá acreditar la efectividad de la negociación directa o con conciliadores, entre las partes, pero no en el desuso del ejercicio de ese derecho.

Al respecto, es oportuno recordar las ideas expresadas por el Diputado Pánfilo Orozco Alvarez, del Partido Popular Socialista, en la discusión en lo particular del dictamen presentado por las Comisiones Unidas Primera y Segunda de Trabajo y de Estudios Legislativos, Sección Trabajo, de la Cámara de Diputados, sobre el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

"Es un hecho incontrovertible que en los últimos años son pocas las huelgas que llegan a estallar. ¿Esto quiere decir que existe en nuestro país un perfecto equilibrio entre los factores de la producción?, ¿qué los obreros están satisfechos?, ¿que es justa la forma en la cual se distribuye la riqueza en nuestro país? Nosotros pensamos que esas no son las causas, porque es evidente que el ingreso nacional está injustamente distribuido y que los trabajadores en general, no reciben la parte que debiera corresponderles de la riqueza que ellos construyen" (51).

Es evidente que cada huelga tendrá sus propias características, determinadas por la presencia de circunstancias que la afectarán en mayor por la presencia de circunstancias que la afectarán en mayor o menor intensidad; como ya habíamos observado al analizar el aspecto económico, la cantidad de trabajadores y principalmente, el tipo de empresa (52), son factores que amplifican la importancia del asunto pero, además de éstos elementos, existen otros que deben tomarse en cuenta:

- a).- El impacto que produzca la huelga en el medio social es, generalmente, proporcional al número de prestadores de servicios involucrados.

51.- Diputados, Cámara de: Diario de los Debates; 11 de noviembre de 1960, p. 10
52.- Cfr. supra inciso 1.3.2., p.20.

- b).- El ámbito amplio del consumo de los productos o servicios de la empresa afectará en esa medida a los particulares.
- c).- La posibilidad de realizar manifestaciones ante la autoridad laboral u otro tipo de activismo, es diferente si el centro de trabajo se localiza en el lugar de residencia de la autoridad laboral que conoce del caso o se ubica en un lugar distinto pues esta última circunstancia dificulta el traslado (por ejemplo, en materia federal, los conflictos colectivos -de los obreros-patronal pueden ser exigidos a través de la huelga- son competencia de la Junta Especiales establecidas fuera de la capital de la República, en términos de lo dispuesto en el Artículo 606 párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo; lo mismo ocurre en el caso de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, respecto del territorio de su entidad federativa, como lo establece el Artículo 623 en relación con el mismo 606, párrafo tercero, ambos del ordenamiento laboral).
- d).- La pertenencia de los trabajadores a un párrafo político distinto del Revolucionario Institucional, puede influir en el ánimo de los miembros de la Junta y si la resolución puede afectar a un sindicato afiliado a una central obrera oficialista, particularmente la Considerablemente.
- e).- La negociación de una huelga sin la participación de las autoridades laborales, molesta a ésta, por la imposibilidad en que se les coloca de intervenir y tener conocimiento del asunto (53).
- f). La capacidad profesional y las relaciones de los asesores de las partes, en el foro laboral, facilitan o dificultan en su caso, el trámite del procedimiento legal de huelga.
- g). Casos anteriores de huelga, con resultados adversos para los trabajadores, generan posiciones débiles frente al patrón, en los movimientos subsecuentes.

Por lo que se refiere a las actividades de la huelga hay que distinguir los dos tipos de fuerza de que puede estar dotada: la formal y la real.

La primera es aquella que le otorga el solo cumplimiento de los requisitos legales, sin tomar en cuenta la participación efectiva de los trabajadores; por ejemplo, cuando la huelga es una decisión de los directivos sindicales y carece del apoyo de

53.- Una vez estallada la huelga, si no procede la inexistencia de la misma o no se solicita, la suspensión de labores permanece por tiempo indefinido, salvo que los trabajadores sometan el caso a la decisión de la Junta, conforme a lo previsto en el párrafo primero del Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, y durante ese lapso no existe disposición legal que faculte a las autoridades laborales para obligar a las partes a conciliar.

la base, es posible que ni siquiera se suspendan las labores en la empresa o establecimiento y se requiera el auxilio de la fuerza pública para tal efecto (54), pues el procedimiento legal establecido sólo permite que se determine la mayoría después de la paralización de los trabajos, como causa para solicitar la declaración de inexistencia. (55)

La segunda está constituida por la intervención directa de los prestadores de servicio, quienes toman parte en las asambleas relacionadas con el movimiento y realizan las actividades que se acuerden, como guardias en el centro de trabajo, asistencia a manifestaciones para pedir la solución del conflicto y lograr apoyo popular, recolección de fondos, etc.; un caso de este tipo, en que la fuerza real del movimiento superó a la validez formal, lo fue el del STEUNAM, quien a pesar de no contar con registro sindical, pues la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se lo había negado previamente, ni haber cumplido con ningún requisito legal de la huelga, estalló su movimiento el 25 de octubre de 1972, y logró que las autoridades universitarias firmaran el contrato colectivo de trabajo, que era la demanda central; un asunto similar fue el planteado por el SPAUNAM quien inició su huelga el 16 de julio de 1975 y la incluyó el 24 del mismo mes y año, en que se aceptaron las bases para resolver las principales peticiones del sindicato. (56)

De lo anterior podemos deducir que el aspecto formal en una huelga, sin oposición del factor real, puede mantener el movimiento, aunque los trabajadores no participen activamente y los órganos de representación sindical sean quienes asuman la responsabilidad total en el caso; si los obreros no desean la suspensión de labores, ellos mismos pueden solicitar la declaración de inexistencia de la huelga o aprovechar la que presente la empresa o un tercero interesado, siempre que se invoque como causal el incumplimiento del requisito de mayoría y manifestar su desacuerdo en el recuento que se ordene practicar. Por el contrario, la fuerza real del movimiento, sin el apoyo del elemento formal puede hacer triunfar una huelga.

Es obvio que la suspensión de labores que posea ambos elementos será la que tendrá mayores posibilidades de obtener las peticiones formuladas y la que carezca tanto de la fuerza formal como de la real, estará indefectiblemente condenada al fracaso.

Uno de los factores más importantes que se relacionan con el mantenimiento de una huelga por parte de los trabajadores, es el económico, pues el monto del fondo de resistencia que posea el sindicato permitirá sostener un período más o menos

54.- Se invoca, al respecto, el Artículo 449 de la Ley Federal del trabajo.

55.- Cfr., artículo 451 Fracción II, de la misma ley.

56.- Leal, Juan Felipe: "Las estructuras sindicales" en El Obrero Mexicano. Organización y sindicalismo; Volumen 3, Coord. Pablo González Casanova etc. al., la. Edición 1965, UNAM, Siglo XXI Editores Mexico, p. 72

largo de duración del movimiento; esta circunstancia fue reconocida desde 1919, ya que el 20 de noviembre de ese año, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, presentaron su dictamen relativo al "Proyecto de Ley de Sociedades Mutualistas y Sindicatos", formulado por los CC. Diputados Saldaña y Casas Alatríste, en el cual proponían:

- a). Establecer como un derecho y obligación de los sindicatos integrados legalmente, constituir un fondo de resistencia para auxiliar a los asociados en caso de huelga o paro forzoso.
- b).- Imponer como obligación de la mesa directiva contabilizar, en una cuenta especial, todas las operaciones que se realizaren destinadas a los casos de huelga o paro.
- c).- Prohibir el empleo de esos fondos para otro fin, bajo la responsabilidad de los miembros de la mesa directiva.
- d).- Sancionar la disposición para otro objeto, de las cantidades destinadas a huelga o paro, con el retiro de la capacidad jurídica del sindicato (57), por su parte, Mario Pavón Flores considera que, en el aspecto organizativo, el problema de los fondos de resistencia puede colocarse en primer lugar, en la mayor parte de los casos, aunque es difícil que puedan elevarse hasta ser suficientes para un movimiento cuya duración no puede determinarse de antemano (58) en la actualidad algunos sindicatos han establecido en sus estatutos las reglas al respecto, como en el caso del STUNAM, en que el 5% de las cuotas ordinarias debe destinarse a la formación del fondo de resistencia, y en el del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, en que se requiere que el fondo sea suficiente para resistir durante tres meses y está prohibido votar una huelga cuando la sección afectada no lo haya constituido; (59) además de dicho fondo hay que tomar en cuenta la ayuda pecuniaria que presten otras organizaciones sindicales, generalmente pertenecientes a la misma federación o confederación obreras, la cual puede ser única o periódica, según se otorgue por una vez o en ciertos lapsos durante todo el movimiento.

- 57.- Seguro Social, Instituto Mexicano del: El Seguro Social en México; T.I. 1971, Oficina de Investigaciones y Estudios de Seguridad Social Secretaría General, cfr. Artículos 13 Fracción VIII, 25, 26 y 43 Fracción III, en pp. 404, 405 y 407.
- 58.- Pavón Flores, Mario: El ABC de las huelgas; s.e., 1937, Editorial Masas, México, p. 77.
- 59.- Giménez-Cacho, Luis E. y José Woldenberg: "Los Estatutos, Sindicales" en El Obrero Mexicano. Organización y Sindicalista; Volumen 3, Coord. Pablo González Casanova et al., Primera Edición 1965, UNAM Siglo XXI Editores, México, pp. 252 y 253.

Las posibilidades de solucionar una huelga dependen fundamentalmente de la naturaleza económica o del carácter no pecuniario de las solicitudes que contenga el escrito de emplazamiento. En cuanto a las primeras, la cuestión monetaria es el elemento que se toma como base por parte de los trabajadores y patrones para aceptar o rechazar un arreglo al respecto y el ajuste de las cantidades es el que permite la celebración de un convenio; en ocasiones, el factor tiempo participa también para determinar la evaluación económica, pues el patrón puede estimar que es más conveniente levantar la huelga y otorgar cierta prestación en dinero, cuyo monto puede recuperar después, al través de la operación de la empresa, y los trabajadores pueden aceptar una disminución monetaria de sus peticiones, si dicho decremento es inferior a los salarios normales que recibirían por la prestación de sus servicios, pues ya se ha establecido como costumbre que el pago de salarios caídos en los casos de huelga se liquide por convenio al 50%; es evidente que la facilidad o dificultad de acuerdo económico será correlativa a la cantidad debatida, pues entre mayor sea la diferencia aritmética que separe a las partes, menos posibilidades habrá de lograr un avenimiento, en tanto que cuando el monto es reducido las probabilidades de convenir aumentan considerablemente. Por lo que se refiere a las peticiones de huelga de carácter no pecuniario, existe mayor resistencia a su aceptación cuando inciden en la órbita de (60) autoridad empresarial (por ejemplo, difícilmente la empresa admite la separación de un empleado de confianza que los trabajadores consideran que los maltrata, pues ello constituiría un precedente cuya repetición anularía la facultad patronal de seleccionar a ese personal, aún cuando este objetivo no constituye una causal de huelga, pero los prestadores de servicio lo incluyen junto con otras peticiones que sí lo son, para tratar de negociar conjuntamente, esto es, ceder en solicitudes legales, a fin de conseguir la que carece de fundamento) o en los resultados de la producción (v.gr. la organización del trabajo y la supervisión de la prestación de los servicios son aspectos vitales en los que el patrón no permite la menor injerencia obrera), ya que cuando afectan campos ajenos a esos dos ámbitos, disminuye la oposición del empresario.

- 60.- En términos de lo dispuesto en las Fracciones II y III del Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, los actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, realizados por el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio o fuera de él, si en este último caso, los actos son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral, constituyen una causa para que el obrero puede rescindir dicha relación de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte y demandar el pago de las prestaciones procedentes al través del procedimiento ordinario por tratarse de un conflicto individual de naturaleza jurídica que no tiene una tramitación legal especial, de acuerdo con el Artículo 870 de la misma Ley Federal del Trabajo.

También debemos tomar en cuenta las peticiones de huelga que implican una doble naturaleza, esto es, aquéllas que son preponderantemente no económicas pero susceptibles de valorarse pecuniariamente en última instancia, como podrá ser la facultad de otorgar permiso al trabajador para faltar a sus labores, (61) pues si bien es verdad que, en apariencia, repercute en el poder jurídico de mando del patrón, lo que a éste le importa es que su ausencia no genere problemas en la cantidad o calidad de la producción a cargo del solicitante, ya que si no tiene quien lo reemplace o el sustituto es menos eficiente, no le conviene autorizar la inasistencia, pues ocasionaría un retraso o una mala fabricación de los productos o prestación de los servicios y representaría, al final, una disminución en las utilidades derivadas de la venta de esa producción o de la atención de la clientela; por lo tanto, el tratamiento de las solicitudes que presenten estas características, obliga a tomar en cuenta consideraciones acordes a los dos elementos.

Por otro lado, los tipos de sindicatos reconocidos legalmente (62) proyectan sus características en el desarrollo de sus relaciones colectivas; así, por ejemplo, Manuel Reyna Muñoz considera que el "...sindicato de empresa tiene grandes limitaciones para obtener una revisión contractual o salarial", debido, fundamentalmente, a la inexperiencia de los miembros del comité ejecutivo para negociar y a la escasa vida sindical, (63) incluso señala que algunos empresarios del grupo Monterrey opinan que esta forma sindical dá base para establecer una mayor relación con los trabajadores:

"...la revisión salarial o una dificultad laboral se resuelve mejor con la participación exclusiva de los afectados..." (64)

Mientras que los sindicatos por rama industrial (en sus dos tipos: industriales o nacionales de industria) "...permiten concentrar una fuerza mucho mayor tanto en la negociación como en la huelga...", según indica Juan Felipe Leal. (65)

Este fortalecimiento fue reconocido en la Exposición de Motivos de la Iniciativa de la segunda Ley Federal del Trabajo, enviado al Congreso de la Unión por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos con fecha 9 de diciembre de 1968, pero se hizo extensivo a modalidades laborales de organización más amplias, pues en la parte introductoria de dicha Exposición se indica:

- 61.- En causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador acumule más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, conforme a la Fracción X del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- 62.- Gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Cfr. Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.
- 63.- Reyna Muñoz, Manuel: "Los sindicatos de empresa" en El Obrero Mexicano...; Vol. 3, pp. 96 y 99.
- 64.- Ibid., p. 100
- 65.- Leal, Juan Felipe: op. cit., p. 10.

"...ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo..." (66)

Al respecto, es oportuno comentar que la más amplia de las organizaciones sindicales reconocida actualmente por la ley, que es el sindicato nacional de industria, no fue una creación legislativa, sino una imposición de la realidad, como se reconoció en el dictamen de las Comisiones Unidas Primera, Segunda y Tercera del Trabajo de la Cámara de Senadores: "Se adiciona el Artículo 233 con la Fracción V, estableciendo el sindicato nacional de industria y definiéndole, con lo cual se le da la categoría de legal a un fenómeno jurídico ya creado por el movimiento sindical del país, toda vez que a partir del año de 1931, en que se expidió el Código de Trabajo, la evolución de los organismos sindicales motivó la creación de sindicatos nacionales de industria en diversas ramas del trabajo." (67)

Lo cual fue ratificado en el dictamen de la Primera Comisión de Trabajo de la Colegisladora:

"Es del dominio público, que el desarrollo sindical en México ha creado con fuerza y fisonomía particular una forma sindical que no se encuentra consignada en nuestra ley, como es el sindicato nacional de industria; por ello se hizo necesario adicionar el Artículo 233 con la Fracción V otorgando categoría jurídica a ese nuevo tipo de asociación." (68)

En los sindicatos gremiales y de oficios varios, las posibilidades de obtener un mejoramiento continuo de sus prestaciones laborables depende, en gran medida, del número de sus miembros y de las experiencias adquiridas en las negociaciones contractuales anteriores.

Las cuestiones que han sido planteadas en este aparato, conforman apuntes cuyo esbozo puede constituir el punto de partida para un estudio más a fondo sobre las causas y los efectos de la huelga en el campo de la sociología.

66.- Diputados, Cámara de Diputados, Diario de los Debates, 12 de diciembre de 1968, p. 4.
67.- Senadores, Cámara de Senadores, Diario de los Debates, 28 de diciembre de 1956, p. 28.
68.- Diputados, Cámara de Diputados, Diario de los Debates, 29 de diciembre de 1956, p. 5

CONCLUSIONES

1.- El fenómeno de asociación es una necesidad del ser humano cuyo fin común tiende al bienestar colectivo sobre el particular.

2.- Inglaterra fue el país pionero de la constitución y evaluación y sobre todo reglamentación sindical.

3.- El movimiento sindical mexicano adopta oficialmente la ideología de la revolución nacionalista.

4.- En México los movimientos Huelguísticos de Cananea y Río Blanco fueron el inicio de la lucha obrera para la consecución de derecho a la huelga en México.

5.- La huelga es un derecho de tipo adjetivo o instrumental que busca una solución sustantiva. Que consagra en sí garantías de libertad para la clase trabajadora.

6.- La huelga es una garantía activa más no social que sólo puede ser llevada en forma colectiva.

7.- La huelga puede reunir los requisitos de fondo y de forma y en consecuencia haber sido declarada legalmente existente y sin embargo, no ser imputable al patrón. Al respecto la L.F.T. no da ningún criterio.

8.- La conciliación dentro del periodo de pre-huelga es una misión bella y noble y que busca la solución armónica con la idea de justicia social, por parte de las autoridades del trabajo.

9.- La finalidad de la huelga es: la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa.

10.- La Huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, que encierra en su fondo una garantía activa, pero que sólo puede ser realizada en forma colectiva.

11.- La fracción I del artículo 450 de la Ley federal del Trabajo ha sido motivo de polémica y estudio por parte de los estudiosos del Derecho Laboral por lo que le han llamado el objetivo discutido de fondo de la huelga.

Y es que al hablar de la palabra equilibrio emerge el término desequilibrio y ninguno de los dos se encuentra definido por la L.F.T por lo que las resoluciones de las juntas de conciliación respecto de esta casual de emplazamiento a huelga es a base de puro sentido común dejando en verdadero estado de inseguridad e indefinición jurídica a cualquiera de las partes que se vea afectada por la resolución.

12.- Se requiere de un medio y de una legislación laboral más justa para resolver sobre la fracción I del Artículo 450 L.F.T.

13.- El régimen de seguridad jurídica y de facultades expresas que nos otorga la Constitución, no va de acuerdo con la forma de interpretar la fracción primera del artículo 450 de la L.F.T., por parte de las autoridades de trabajo

14.- Considero que se debe reformar el artículo 123 Constitucional Fracción XVIII y 450 Fracción I de la ley laboral en el sentido de darle mayor profundidad en el sentido,

y sobre todo definir lo que se debe entender por equilibrio así como desequilibrio y poner los supuestos Jurídicos dentro de la Ley Laboral.

15.- L.F.T., como ley secundaria de la Constitución debe reglamentar y no sólo reproducir textualmente lo que indica la fracción XVIII del artículo 23 Constitucional.

16.- La huelga es un procedimiento legal que tiende a obtener algo.

17.- El equilibrio total entre capital y trabajo nunca se podrá alcanzar plenamente en nuestro país, toda vez que existen numerosos factores internos y externos que lo impiden. Aunque existen en México empresas en donde se le considera más al trabajador.

18.- En México no existen, salvo en muy contadas excepciones una cultura moral del buen empresario.

19.- La Fracción primera del artículo 450 de la L.F.T. obedeció más a razones políticas y sentimentales que a razones jurídicas.

20.- Por lo acelerado que se dan los cambios en la economía mundial y nacional, se dan que ocasiones supuestos desequilibrios entre los factores de la producción pero que no son imputables al patrón, sino que son consecuencia de los mismos cambios mundiales o políticos Nacionales como por ejemplo las devaluaciones de nuestro peso, este es un problema que se da por sucesos o manejos políticos-económicos que repercuten y causan paros a los salarios mínimos de los trabajadores y pierden con ello aún más su poder adquisitivo, o sea, se da un "Desequilibrio", sin embargo, no es imputable al patrón lo malo es que muchos líderes sindicales emplazan a huelga y la estallan aunque esta sea inexistente, dejando parada a la empresa por dos días por lo menos causando pérdidas enormes en todo los aspectos, por lo que para tipo de situaciones y para el efecto de evitar esto. Debería de existir un nuevo artículo que permitiera que previo al estallamiento de huelga se abriera un INCIDENTE DE PROCEBILIDAD DE LA HUELGA O DE EXCEPCION DE INIMPUTABILIDAD DEL PATRON, en donde las partes ofrezcan pruebas y formulen alegatos y las autoridades resuelvan antes de que estalle la huelga, y dejar a salvo con esto el derecho de Seguridad Jurídica que marca la Constitución.

21.- Los efectos del estallamiento de la huelga, van más allá del ámbito Legal, sino que sus consecuencias se proyectan también en los campos de la economía, y de la sociología y política.

22.- Los Problemas inflacionarios multiplican el ejercicio del Derecho de la Huelga pues han resultado insuficiente las revisiones (general, bianual y de salarios en efectivos por cuota diaria cada año de los contratos colectivas y Ley), pues con frecuencia se presentan emplazamientos en los que se señala como objeto el recuperar el poder adquisitivo de los

trabajadores.

23.- La huelga sea, cual sea su vía es un derecho que afecta a la Economía Nacional, pero que es necesaria su existencia, ahora bien para calcular el grado de afectación que una huelga tiene respecto del país es necesario analizar dos aspectos: primero la empresa o establecimientos que se trata y segundo el número de empleados que son: Como fenómeno sociológico la huelga es una de las expresiones de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con usos prácticos o costumbres vigentes.

24.- La sociología laboral es aplicada actualmente con grandes empresas y tiene gran importancia, en cuanto a las finalidades que persigue que son entre otras: Luchar con el antagonismo que existe entre patrón y trabajador y hacer sentir mejor a los obreros o trabajadores dentro de su centro de trabajo hechas o situaciones que influyen mucho para que se de la llamada fidelidad a la empresa, y lo que puede evitar en un momento dado el estallamiento de una huelga.

25.- La posibilidad de solucionar una huelga depende fundamentalmente de la naturaleza económica o del carácter no pecuniario de las solicitudes que contenga el escrito de emplazamiento.

BIBLIOGRAFIA.

- ALBA VICTOR: Historia del Movimiento Obrero de América Latina. Editorial Libros Mexicanos Unidos, 1964.
- ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE: Principios generales de derecho individual y derecho Latinoamericano, tomo II Editorial U.N.A.M. Derechos y Seguros Sociales Editorial Porrúa México 1972.
- ARCE CANO GUSTAVO:
- BARAJAS SANTIAGO MONTES DE OCA: La Huelga Editorial U.N.A.M.
- CHAVEZ OROZCO: Prehistoria del Socialismo en México Editorial U.N.A.M.
- DE LA CUEVA MARIO: El nuevo derecho de trabajo Editorial Porrúa de México, 1989
- DEL BUEN NESTOR: Derecho de trabajo Editorial Porrúa de México.
- DEL BUEN NESTOR: Conceptos generales del derecho del trabajo Editorial Porrúa México 1977
- DEL BUEN NESTOR: La reforma procesal nacional Editorial Porrúa México 1980
- ENRIQUES FINDIO ANTONIO: Problemas Sociales de México. Editorial Talleres Gráficos de la Nación
- FERGURSON JOHN: Historia de la Economía Editorial Fondo de Cultura Económica.
- GOMEZ GRANILLO MOISES: HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONOMICO. Editorial La Esfinge.
- GAETE BERRIOS ALFREDO: Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, 1953
- GACINA JOSEFINA: Introducción al estudio del trabajo Social Editorial U.N.A.M.

GUERRERO EUQUERIO:	Manual del derecho del trabajo Editorial Porrúa México
GESSNER VOLKMAN:	Los conflictos sociales y la administración de justicia en México. Editorial U.N.A.M
GONZALEZ CASANOVA:	Una utopía en América Editorial Fondo de Cultura Económica
J.J CASTORENA:	Tratado del derecho obrero
LEAL JUAN FELIPE:	Las estructuras sindicales en el obrero mexicano Editorial U.N.A.M
ORGANIZACION DEL SINDICALISMO M. LEROY:	El Derecho Consuetudinario Obrero. Editorial Talleres Gráficos de la Nación.
MARX CARLOS:	Manifiesto al Partido Comunista. Editorial U.N.A.M.
MUÑOZ RAMON ROBERTO:	Derecho de Trabajo. Editorial Porrúa México.
PAVON FLORES MARIO:	EL A.B.C de las huelgas Editorial Masas México
SALMORA CRISTINA:	Breviario Cultural del Derecho del Trabajo. Editorial Junta de Conciliación y Arbitraje, 1988.
STAFFORINI. ER:	Derecho Procesal del Trabajo. Editorial La Ley.
SERRA ROJAS ANDRES:	Derecho Económico. Editorial Porrúa de México.
TENA RAMIREZ FELIPE:	Leyes Fundamentales de México (1808-1985) Editorial Porrúa México.
TRUEBA URBINA A:	Derecho Procesal del Trabajo Tomo I, II. Editorial U.N.A.M.
TRUEBA U. ALBERTO:	Ley Federal del Trabajo (1990).
TRUEBA URBINA ALBERTO:	Derecho social Mexicano Editorial Porrúa México
VAZQUEZ CARRILLO J. EDUARDO:	El partido Liberal Mexicano Editorial Mexicano
LEYES, CODIGOS Y DOCUMENTOS CONSULTADOS:	

**REVISTA CRITICA JURISPRUDENCIA: Doctrina y Legislación del
Derecho del trabajo.
Editorial la Ley.**

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. (1990)
Editorial Porrúa México.**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1990
NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editorial Trillas

**DIARIO DE DEBATES DE LAS CAMARAS DE DIPUTADOS Y SENADORES
DEL 11 DE NOVIEMBRE DE 1960, 26 DE SEPTIEMBRE 1973 Y 27 DE
SEPTIEMBRE DE 1974.**

**DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 31 DE DICIEMBRE DE
1982, 6 DE SEPTIEMBRE DE 1929, 31 DE DICIEMBRE DE 1974 Y
28 DE DICIEMBRE DE 1984.**

**TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SECRETARIA DE: MEMORIA DEL
CONGRESO MEXICANO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL, EDITORIAL TALLERS GRAFICOS DE LA NACION 1950.**