

654
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA
EN MEXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
PAULINO PEREZ HERNANDEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, DISTRITO FEDERAL

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA PRESENTE TESIS LA DEDICO A:

Mis padres, por su amor, apoyo y empuje a triunfar, guiándome correctamente en el camino de la vida; vaya este trabajo como muestra de agradecimiento y cariño.

Mis hermanos Mari, Ame, paty, Martín, Lore y Delia, que forman parte importante en mi vida y me han impulsado en todo momento, depositando su confianza en mí.

Mi asesora de tesis, Lic. Beatriz González Domínguez a quien respeto profundamente,-- que con sus conocimientos y enseñanzas me ha apoyado a culminar este trabajo. Mi sin cera e infinita gratitud.

La doctora Esther González Torres, que me ha atendido en forma desinteresada y-- cordial.

Araceli Molina, que con su actitud brinda confianza y aliento a toda persona, -- gracias por tu incondicional y sincera amistad.

LOS OBJETIVOS DE LA

HUELGA EN MEXICO

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

Pag.

MARCO CONCEPTUAL

1.1	Derecho del trabajo	1
1.2	Relación de trabajo	5
1.3	Sujetos de la relación de trabajo	10
1.3.1	Trabajador	11
1.3.2	Patrón	14
1.4	Sindicato y coalición	17
1.4.1	Sindicato	18
1.4.2	Coalición	21
1.5	Contrato colectivo de trabajo	23
1.6	Contrato-ley	27
1.7	Huelga	31

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

2.1	Antecedentes Internacionales	35
2.1.1	Inglaterra	37
2.1.2	Francia	41
2.1.3	Alemania	44
2.1.4	España	46

2.2	Antecedentes Nacionales	49
2.2.1	Epoca colonial	49
2.2.2	Epoca independiente	51
2.2.3	Epoca revolucionaria	56
2.2.4	Epoca post- revolucionaria	61

CAPITULO III

REGULACION JURIDICA DE LA HUELGA EN MEXICO

3.1	Marco jurídico positivo	63
3.1.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	63
3.1.2	Ley Federal del Trabajo	65
3.2	Derecho a la huelga	67
3.3	Derecho de huelga	69
3.4	Naturaleza jurídica del derecho de huelga	70
3.5	Elementos de la huelga	74
3.6	Huelga justificada	80
3.7	Requisitos para la suspensión de labores	82
3.8	Inexistencia de la huelga	87
3.9	Terminación de la huelga	90

CAPITULO IV

LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA EN MEXICO

4.1	Intereses comunes	96
4.2	El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo	100

4.2.1	Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción	104
4.2.2	Obtener del patrón la celebración del - contrato ley y del contrato colectivo - de trabajo o exigir su cumplimiento . .	108
4.2.3	Cumplimiento de las leyes sobre partici- pación de utilidades	113
4.2.4	Apoyar una huelga que tenga los fines del artículo 450 de la ley	115
4.2.5	Exigir la revisión de los salarios con- tractuales	121
4.3	Propuesta de nuevo artículo	124

CONCLUSIONES	126
------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	129
------------------------	-----

INTRODUCCION

Debemos consignar que en la realización del presente trabajo se aborda el estudio de los objetivos de la huelga en México.

Para introducirse de lleno en el campo del derecho se requieren grandes conocimientos y un análisis detallado de las ideas, que los juristas, creadores de la doctrina jurídica poseen, y a quienes dejamos la gran labor de profundizar en cada aspecto del derecho.

La historia nos muestra toda una etapa de explotación, humillación y de infamia cometida en contra de la clase -- trabajadora en general, la cual no contaba siquiera con los derechos sociales mínimos.

El derecho de asociación profesional, coalición y de huelga, son conceptos modernos que ubican a los operarios en plena contienda para modificar las condiciones de vida y de prestación de los servicios en una empresa o establecimiento.

Precisamente aquello que nos motivó a realizar este tema es conocer mas las formas, mecanismos y los objetivos que se persiguen en la realización de un movimiento -- huelguístico.

Los objetivos de la huelga establecidos en la Ley Federal del Trabajo actual tienden a conseguir un equilibrio

entre los diversos factores de la producción, capital y--
trabajo. Pero creemos que la huelga solidaria desborda los
límites legales de equilibrar las fuerzas productivas de
la sociedad, llegando incluso a ser considerada política
y violatoria de la libertad de trabajo.

Esta obra se encuentra dividida en cuatro capítulos:
en el primero, mencionamos los conceptos que a nuestro ju
icio son básicos para adentrarnos y entender el tema a tra-
tar; mientras que en el segundo se abordan aspectos histó-
ricos internacionales y nacionales que nos sirven como ante-
cedentes. En el tercero, se analiza brevemente la regula--
ción de la huelga en el derecho mexicano, y finalmente en
el cuarto se estudian los objetivos de la huelga.

Consideramos que los objetivos de la huelga deben con-
tener proyecciones hacia un equilibrio entre la clase tra-
bajadora y los patrones.

La huelga por solidaridad no busca directamente el --
equilibrio mencionado en el párrafo anterior, como conse--
cuencia, limita la libertad laboral del patrón y de los --
trabajadores que están en contra de este tipo de movimien-
to.

Respecto a nuestra proposición, planteamos la reforma
al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, derogando la
fracción VI del mismo, referente a la huelga solidaria.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

I.1 Derecho del trabajo

El derecho del trabajo no pudo haber surgido por generación espontánea, en realidad es un largo proceso de evolución.

El siglo XVIII marca una gran transformación en el -- ámbito económico, político y social de algunos países europeos, como consecuencia del avance en las técnicas de producción.

Después de una lucha invariable y persistente por parte de los trabajadores, se pasó de los pequeños talleres artesanales a las grandes fábricas, donde sufrían las pésimas condiciones de trabajo a que los sometían, por lo que hicieron sentir su enojo ante esa realidad a través de la lucha obrera, ello para lograr el reconocimiento de sus -- derechos.

Fué tisapo después cuando aparece en algunos Estados del viejo continente como Francia e Inglaterra, algunas -- normas reguladoras del trabajo subordinado.

Como el propósito de este apartado es definir al derecho del trabajo, consideramos oportuno hacer mención pri--meramente de estos dos términos: derecho y trabajo, para

concluir con una definición de esta rama del derecho.

Si la humanidad hubiera crecido sin preceptos que es tablecieran la conducta de los individuos, difícilmente hu**u** biera sobrevivido tanto tiempo.

El individuo requiere de normas de acción a las cua-- les debe ~~de~~ sujetar su conducta, para mantener una esta -- bilidad social y para regular claramente las diversas actiu vidades que desarrolla.

Si esas normas no se cumplen, o se transgreden, quien las viola se hace acreedor de una sanción, pudiendo variar ya sea que se trate de uno u otro tipo de normas.

Es por esta razón que existe el derecho como norma re guladora, pero también con facultades para actuar en una dirección u otra.

El derecho se nos presenta entonces, como un conjunto de normas jurídicas, reguladoras de las diversas activida-- des externas del ser humano, las que se deben obedecer por estar respaldadas por la comunidad, provistas de una san-- ción en caso de incumplimiento.

Para el mestro Eduardo García Maynes el Derecho es un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles, que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia intersubjetiva.¹

(1) GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al estudio del de recho, cuadragésimo primera edición, Porrúa S. A; México, 1990. p. 3 y sig.

El Derecho es entonces, un instrumento para conservar la estabilidad y armonía de la sociedad, para edificar un régimen donde impere la justicia y la equidad.

Por otra parte, la mayoría de los autores de obras jurídicas nacionales consideran que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. Si se analizan los diversos períodos por los que ha pasado la humanidad, se advierte la actividad laboral aparejada con el ser humano.

Todos, por difusa que sea, tenemos una idea de lo que es el trabajo, muchas veces se dice que es una actividad-- que produce bienestar al hombre o un esfuerzo que se traduce en una forma mas decorosa para vivir.

El maestro José Dávalos considera que dentro del origen de la palabra trabajo, las opiniones se han dividido.

"Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir"²

(2) DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. tercera edición, Porrúa S.A; México, 1990. p. 3

No podemos hablar del trabajo de un animal o de una máquina, puesto que el hombre es el pilar fundamental para que sea considerado como tal. Solo es considerado trabajo el desarrollado por el hombre.

Sin embargo, no todo trabajo es objeto de regulación jurídica; en la legislación laboral positiva mexicana, sólo se establece el trabajo subordinado, o sea aquel que presta una persona física a otra, física o moral, a cambio de un salario.

Atendiendo este punto, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 8º:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Después del análisis realizado, estamos en posibilidad de señalar un concepto de Derecho del trabajo.

Primeramente es de tomarse en cuenta, que dichas normas deben regular con eficiencia la relación laboral, aspecto que abordaremos en el siguiente apartado, no solo en el contenido económico, sino que la esencia de la regulación del trabajo subordinado, es que el individuo adquiera una forma decorosa de vida para él y su familia.

Derecho del trabajo es, entonces, el conjunto de normas reguladoras del trabajo subordinado.

Al respecto el maestro Truebe Urbina establece que:
 "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reinvindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."³

1.2 La relación de trabajo

Cualquiera que sea la labor que se desempeña, deberá haber un vínculo entre quien presta el trabajo y quien lo recibe.

Desde hace tiempo este tema ha sido tocado por la mayoría de los juristas y en este apartado consideramos pertinente exponer la teoría contractualista así como la de la relación de trabajo.

El derecho civil es el mas antiguo que se conoce, primeramente en él se encontraba el trabajo y por consiguiente la relación laboral. Esta estaba inmersa dentro del campo civil y se traducía en un contrato, que era la fuente creadora de esta relación.

La doctrina jurídica que siguió las ideas del código civil frances, estimó que el vínculo por el cual un traba-

(3) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho mexicano del trabajo. sexta edición. Porrúa S.A; México, 1981. p.

jador prestaba sus servicios a un patrón, era un contrato de arrendamiento de servicios.

Fueron varios autores a quienes les disgustó que el hombre como las bestias estuvieran regidas por las mismas normas, entre ellos, Francesco Cernelutti manifestó que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, -- similar al contrato de suministro de energía eléctrica, -- donde el trabajador vendía su energía de trabajo al patrón.

También se llegó a considerar en la doctrina jurídica francesa a dicha relación como contrato de sociedad, pues en el, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empleador el capital.

En tanto que en la exposición de motivos del código civil mexicano de 1870, se establece que la prestación de servicios personales tiene mas semejanza con el mandato, -- pues el patrón otorga al trabajador la facilidad para realizar ciertas actividades.

Es de notar que en la teoría contractualista se presenta el principio de la autonomía de la voluntad entre las partes.

La relación de trabajo aparece como una tesis superior a la contractual, establece que la simple prestación de un trabajo es suficiente para crear derechos y obligaciones, aún en contra de la voluntad de los empresarios.

Para esto el maestro Euquerio Guerrero comenta "no estamos de acuerdo con esta doctrina (de la relación de trabajo), porque independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador si gue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija en la empresa. Consecuentemente, somos partidarios de la teoría contractualista".⁴

En la teoría de la relación de trabajo, por el hecho de prestar un trabajo personal subordinado, se crea un estatuto de derecho objetivo, separado completamente del derecho civil y que propicia el nacimiento de un nuevo derecho.

De esta manera, el vínculo laboral se encuentra vigente dentro de la legislación laboral mexicana. Desde el momento en que se realiza cualquier tipo de prestación de servicio, nace la relación laboral.

El más importante expositor de la teoría de la relación de trabajo fue el maestro Mario de la Cueva, quien la definió como: "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la

(4) GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. décimo sexta edición, Porrúa S.A; México, 1989. p.30

causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo..."⁵

Ahora bien, el maestro José Dávalos señala: "puede -- existir la relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral."⁶

Por lo que hasta ahora se ha analizado del tema en -- cuestión se verifica que, a la relación de trabajo se le aplica un conjunto de normas legales de carácter laboral por el solo hecho de la prestación del trabajo subordinado y el pago de un salario, donde no impera la autonomía de -- la voluntad entre las partes, sino que se trata de derechos sociales mínimos previamente establecidos.

Nosotros consideramos que el contrato y la relación-- de trabajo son apartados distintos, a pesar de que la ley laboral les otorga los mismos efectos.

El contrato individual de trabajo requiere de una ma-

(5) CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I, décimo segunda edición, Porrúa S.A; México, 1990. p. 187

(6) DAVALOS, José. op. cit. p. 105

nifestación de voluntad de las partes para que se perfeccione el vínculo, en torno a cuya manifestación gira la aplicación de normas de derecho.

Mientras que en la relación de trabajo existe una manifestación de voluntad por parte de los trabajadores, ya que si ésta no se presentara caería en el trabajo forzado, no es el punto de partida para la aplicación de todo un estatuto laboral, sino la base aquí es el acto mismo de la prestación de la actividad productiva.

Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) se equipara al contrato de trabajo con la relación laboral, de esta manera el artículo 20 de la misma ley establece:

art.20 "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

1.3 Sujetos de la relación de trabajo

En el tema anterior se abordó la relación de trabajo, y como se observó, sea cual fuere la actividad que se desempeñe, deberá haber un vínculo entre quien preste el trabajo y quien lo recibe.

Esta relación se da entre dos partes antagónicas, que al poner en movimiento la actividad de ambas, desemboca en un cambio de la economía de un Estado.

La relación de trabajo se encuentra integrada por dos sujetos, que son la base del estudio de Derecho del trabajo; por una parte está la persona física que habrá de prestar sus servicios en una empresa o establecimiento, a un patrón quien se encontrará obligado a pagar una determinada cantidad de dinero como contraprestación.

Conforme a nuestra LFT se reconoce al trabajador y al patrón como sujetos de Derecho del trabajo, capaces de tener derechos y obligaciones laborales.

A continuación se detallará por separado las características de cada una de las partes a que hemos hecho mención:

1.3.1 Trabajador

A través de la historia, los trabajadores siempre han sido los protagonistas y organizadores de movimientos, inconformes con las malas condiciones que les proporcionan -- los patrones, buscando llegar a un equilibrio con estos últimos.

En un sentido amplio, consideramos que todas las personas son trabajadoras, con excepción de los ociosos.

La terminología que se ha usado para identificar a -- los trabajadores ha sido variada.

Se le ha llamado trabajador, jornalero, obrero, operario, deudor de trabajo, acreedor de salario, productor, -- etc. Nosotros lo llamaremos trabajador, como la propia legislación laboral lo denomina.

Según se establece en la Enciclopedia Jurídica Omeba, "Trabajador es, pues, toda persona que presta a otros sus servicios en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje".⁷

El maestro Roberto Muñoz Ramón nos ofrece una definición de trabajador la cual consideramos que es relativamente mas completa que la establecida en la ley, ya que nos

(7) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. T. XXV. Editorial bibliográfica omeba, Argentina, 1980. p. 976

dice que "es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado."⁸

De este concepto se desprenden los siguientes elementos: debe realizar el trabajo sólo una persona física, que dando descartadas las personas morales o jurídicas para -- élle; que lo haga libremente esto es, no deberá haber presión alguna hacia el operario para que realice el trabajo; siempre que se lleve a cabo la actividad productiva, deberá ser personal, y no a través de otra persona; además deberá ser subordinado o sea prestado a otra persona mediante el pago de un salario. La remuneración es la asignación de un salario al trabajador por su trabajo.

Para el maestro Néstor de Buen las definiciones de trabajador "no comprenden a todos los trabajadores, sino-- solo a los asalariados", *agrega* que "La definición actual solo tiene el defecto secundario de hablar de persona mo-- ral, concepto arcaico y deficiente".⁹

En la LFT del 31 de agosto de 1931, el artículo terce ro señalaba que:

"Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

(8) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. T. II. Porrúa S.A.; México, 1983. p. 19

(9) BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo. séptima edición, Porrúa S.A.; México, 1989. p. 467

Esta definición habla en general de toda persona sin tomar en cuenta si es física o moral; también se dice que puede que unos trabajadores laboraran materialmente y otros solo intelectualmente, nosotros pensamos que toda actividad material que se desarrolle debe tener parte de intelectualidad.

También se observa que debía ser la prestación laboral previa celebración de contrato individual, por lo que no se consideraba trabajador a quien no lo hubiese celebrado, lo que limitaba aún más este término.

La LFT actual de 1º de mayo de 1970 establece en el artículo 8º que:

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

El concepto legal consta de las siguientes partes: Se define claramente que trabajador sólo pueden serlo las personas físicas que presten a otra física o moral, un trabajo personal, no por interpósita persona.

La subordinación nos la señala la jurisprudencia estableciendo "subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien preste el servicio".¹⁰

(10) SUBORDINACION CONCEPTO DE. Amparo directo 686/79 Salvador Medina Soloache y otros. Unanimidad de 4 votos.

1.3.2 Patrón

Existe un gran número de nombres para identificar al patrón, además de patrono, también se le ha llamado acreedor de trabajo, empleador, empresario, dador de trabajo, etc.

Anteriormente era frecuente oír hablar de patrono; en la actualidad, después de que el Congreso de la Unión lo sustituyó por una mejor connotación, se habla de patrón.

Se dice que patrono es el que patrocina a alguien o gestiona en su nombre y patrón es el término más usado en nuestro ordenamiento laboral positivo.

Alrededor del concepto de patrón existe una serie de ideas las que son importantes como complemento de dicha definición.

La Enciclopedia Jurídica Omeba define el término patrono estableciendo: "Desde el punto de vista jurídico el patrono es un sujeto de derechos y obligaciones garantizados aquellos y exigibles éstas. En términos generales podemos decir que patrono es el que manda, ordena, dirige; y los subordinados (obreros y empleados) son los que obedecen, actúan y cumplen las órdenes emanadas del patrono".¹¹

(11) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, op. cit. p. 977

El gran jurista Mario de la Cueva habla de patrono y se adhiere al concepto de la ley, agregando que esta definición "ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado, se aplica automáticamente la -- legislación del trabajo".¹²

Aquí el jurista se refiere a la tesis de la incorporación o de la relación de trabajo estudiada en el punto anterior.

Néstor de Buen por su parte, propone la siguiente definición "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante -- retribución".¹³

Se proyecta claramente en esta definición que el autor agrega los siguientes elementos:

Retribución, el pago de un determinado salario por el trabajo realizado y trabajo en beneficio del patrón, aún cuando consideramos que también labora el trabajador en su propio beneficio, por mínimo que sea.

Otra idea de patrón que nos llama la atención es la que describe el maestro Roberto Muñoz Ramón quien afirma-- que: "concebimos al patrón como la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación, los--

(12) CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 159

(13) BUEN, Néstor de. op. cit. p. 480

servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución por un trabajador".¹⁴

En este concepto el maestro proporciona datos tales-- como: una persona que puede ser física o moral, nótese que aquí ya se está agregando la persona jurídica o moral, a diferencia del concepto de trabajador. Que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación, esto significa, como ya lo mencionamos, que existe esa facultad jurídica de mando por parte del patrón y deber jurídico de obediencia por parte del trabajador; por otra parte los servicios no deberán ser contrarios a la ley y deben ser prestados sin presión alguna, debiendo ser retribuidos.

La ley del trabajo de 1931 establecía que:

"Patrono es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Por nuestra parte, pensamos que esta ley era limitativa ya que habla de emplear el servicio de otra persona solamente; también da como un hecho la celebración previa de un contrato de trabajo, dejando fuera la teoría de la incorporación a la que se refiere el maestro de la Cueva.

Nuestra ley del trabajo actual establece en el artículo 10° que:

(14) MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit. p. 17

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

1.4 Sindicato y coalición

Debido al tema a tratar, los objetivos de la huelga, consideramos pertinente hacer alusión a dos términos importantes: sindicato y coalición.

La vida humana se caracteriza por un espíritu de asociación, cada una de las necesidades que tiene el hombre-- hacen posible una forma diferente de agrupación.

Desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens y familias; dentro de una colectividad se formaron castas, colegios, etc. Se trata pues de diferentes tendencias asociativas que dan origen a sociedades de distinta especie.

De una manera u otra, en todo lugar los individuos se unen para la realización de un fin común, un esfuerzo colectivo que proporciona mayores posibilidades de triunfo.

La asociación es un fenómeno que aparece en provecho del individuo, un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo; porque gracias a ella los individuos suman sus fuerzas, las amplían en virtud de la ayuda de sus congéneres.

Las antiguas corporaciones de oficios son antecedentes obligados de los modernos sindicatos, una forma de asociación que constituyeron la base para el desarrollo del trabajo.

Así, la corporación medieval era la reunión de gentes del mismo oficio sujeta a reglas comunes.

A pesar de que hubo edictos y leyes suprimiendo la naciente colectividad de los trabajadores que buscaban una fuerza extra, lentamente se fueron aceptando las reuniones de éstos en las constituciones de diversos Estados.

1.4.1 Sindicato

La semejanza de propósitos y de intereses hizo que los obreros se reunieran, de tal suerte que en las fábricas se formaron las primeras asociaciones.

La libertad sindical ha sido un logro del movimiento obrero y no una conceción del Estado, después de sufrir -- tantas vicisitudes por parte de los empresarios, la regulación de las condiciones de trabajo sería el resultado de un acuerdo o concertación colectiva, que se celebra entre los trabajadores y el empresario.

Hay autores que consideran que los sindicatos están--mas cerca de la palabra comunidad que de sociedad, arguyendo que sus miembros comparten el sentido objetivo de constituir un todo.

Sindicato deriva del latín sindicus, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego -- syndikos, defensor, y de syn, que quiere decir con, colaboración; y diké, justicia.

Corresponde al maestro Mario de la Cueva ilustrarnos respecto de este punto, él comenta que existen dos ángulos para hacer la definición de las instituciones jurídicas: una es la definición legal; mientras que la segunda denominada substancial, busca expresar la misma idea pero desde otro punto de vista.

Considera que "el sindicato es la expresión de la undad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la cual el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".¹⁵

En este concepto el maestro nos ofrece toda una clase de humanismo, ética y amor a la justicia, sin dejar de tomar en cuenta al sindicato como una unidad de lucha para-- las sociedades futuras.

Para Oscar Gabriel Ramos "sindicato significaría, la

(15) CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del tra
bajo. T. II, sexta edición, Porrúa S.A; México,
1991. p. 232

justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de so
cios, con la colaboración, la actividad o la acción conjun
ta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus inte
reses los cuales tienen que ser comunes a los miembros,
 primordialmente en lo que a trabajo se refiere".¹⁶

De acuerdo a lo expresado anteriormente se percibe un
 hondo sentido de la justicia que persigue el sindicato, --
 para la defensa de los intereses de todos los miembros del
 mismo en lo que a trabajo se refiere, solo se destaca la
 justicia que buscan los socios miembros, dejando de lado--
 otros elementos.

La Constitución Mexicana acepta en el artículo 123,
 apartado A, fracción XVI el derecho a constituirse en sin
dicatos.

"Tanto los obreros como los empresarios ten
drán derecho para coligarse en defensa de
 sus respectivos intereses, formando sindi
catos, asociaciones profesionales, etc."

Nuestra LFT vigente, en el artículo 356 preceptúa:

"Sindicato es la asociación de trabajadores
 o patrones, constituida para el estudio,--

(16) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, federacio-
nes y confederaciones. Trillas, México, 1991.

mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Asimismo la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima primera reunión, celebrada en San Francisco del 17 de junio al 10 de julio de 1948, y dentro del convenio 87 relativo a la libertad sindical establece en el artículo segundo:

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

1.4.2 Coalición

Una de tantas formas de reunión es la coalición, en ésta se persigue la defensa de intereses comunes bien determinados, dejando al margen el individualismo.

La Enciclopedia Jurídica Omeba señala "La palabra coalición se deriva del latín coalitum, reunirse, juntarse; — Unión, liga, Según el Diccionario de la Academia Española. Coaligarse equivale también a unirse o confederarse unos con otros para algún fin".¹⁷

(17) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. op. cit. T. III. p. 91

El gran tratadista Paul Pic define a la coalición como "la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses".¹⁸

Esta definición no contempla la temporalidad que la caracteriza hoy en día, pero si hace mención que se trata de un acuerdo de varios trabajadores, es decir, una unión o conjunto de personas para sumar esfuerzos en defensa de sus derechos e intereses.

Se cree que esta definición pudo haber inspirado a la que aparece en el artículo 258 de la ley de 1931, el cual pasaría a la actual.

Nuevamente el maestro Mario de la Cueva al analizar el concepto de coalición que establece nuestra ley del trabajo vigente, señala: "no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aún cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas".¹⁹

Dentro del párrafo anterior se consigna que la coalición es el antecedente de la formación de un sindicato o de la declaración de una huelga, una vez formada temporalmente la coalición, se llega a realizar una huelga o se forma el sindicato, es el paso previo para la creación de ambas figuras.

(18) PIC, Paul. cit. por CUEVA, Mario de la. T.II op. cit. p. 239

(19) Idem. p. 232

El derecho de coalición se encuentra plasmado en el artículo 123 apartado A, fracción XVI constitucional el-- que nos indica:

"Tanto los obreros como los empresarios ten drán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses..."

La LFT, en el artículo 354 reconoce la libertad de co ligarse, estableciendo:

"La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones".

En tanto que el artículo 355 señala un concepto de-- coalición:

"Coalición es el acuerdo temporal de un gru po de trabajadores o de patrones para la-- defensa de sus intereses comunes".

1.5 Contrato colectivo de trabajo

En el tema anterior, donde se habló del sindicato, se dijo que desde tiempos remotos los hombres siempre se han agrupado, se asocian para la realización de un fin común o para conseguir un esfuerzo extra que les otorgue mayores posibilidades de triunfo.

Los trabajadores en sus relaciones con los patrones,

solo cuenten con la unión estrecha de todos, pues solo -- cuando se agrupan presentan una gran resistencia a las exigencias patronales.

Previo a la regulación jurídica del trabajo, los pa-- trones creaban un reglamento de fábrica, al que debían so-- meterse todos los obreros desde el momento en que entraban a laborar.

Como resultado de la lucha de los trabajadores y los sindicatos, se creó un instrumento jurídico denominado con-- trato colectivo de trabajo.

Tal contrato nació de la necesidad de establecer con-- diciones semejantes de trabajo entre los obreros de algu-- nas empresas, gracias al cual las relaciones obrero--patro-- nales no quedan a la voluntad de los empresarios en contra del individuo aislado; no se trata de una orden o mandato, sino de un resultado discutido por ambas partes.

Inclusive en la doctrina jurídica nacional, hay quien considera que en el contrato colectivo reside la garantía del orden y de la disciplina, armonizando las relaciones-- entre el capital y el trabajo.

También hemos mencionado que en el contrato laboral-- no tiene cabida la autonomía de la voluntad entre las par-- tes, pues las relaciones entre obreros y patronos debe su-- jetarse a un conjunto de normas proteccionistas; el contra-- to de trabajo es entonces de derecho social.

La doctrina ha discutido dentro del contrato colectivo respecto si es normativo, esto es, señalando un tipo de--normas a seguir en determinada dirección, o si es de ejecu--ción o sea, que el sindicato obrero pacta con el patrón y a través de este contrato de trabajo las labores que ejecu--tarán los agremiados.

El ilustre J. Jesús Castorena propone una definición de contrato colectivo de trabajo que a la letra dice: "es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado -- por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquellos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma".²⁰

Aquí el autor omite hablar de convenio, sino se refiere a un régimen jurídico que él mismo considera como un -- grupo de normas que regulan un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie.

Este régimen jurídico se aplica a una o varias empresas y debe obligar tanto a los patrones, sindicatos y a -- trabajadores, agrega también que las partes, si así lo desean pueden delegar a un árbitro público o privado la facultad para convenir el contrato colectivo.

(20) CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero, quinta edición, fuentes impresores, México, 1971. p. 271

Por su parte el jurista Euquerio Guerrero señala: "la ley exige la redacción de un documento escrito en que se contengan las relaciones de trabajo, o sea el contrato de trabajo cuando no existan contratos colectivos aplicables; en nuestra opinión para mayor seguridad de las partes siempre será conveniente la celebración de contratos individuales".²¹

Aquí sencillamente se observa que la ley exige un documento en el que se establezcan las relaciones en las que se debe prestar el servicio, para el caso de falta de contrato colectivo aplicable, los contratos individuales son la base.

Consideramos que tiene importancia porque no todas -- las empresas tienen sindicatos que exijan la celebración -- del contrato colectivo, por lo que el contrato individual constituye, como se ha mencionado, la base mínima de condiciones en las que se presta el servicio.

Trueba Urbina por su parte dice que "por lo que se refiere al contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley" continúa diciendo, "el contrato colectivo siempre será instru--

(21) GUERRERO, Euquerio. op. cit. p. 328

mento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga..."²²

La LFT establece en el artículo 386:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".

1.6 Contrato-ley

Se dice que el contrato-ley es el último eslabón de evolución a que ha llegado la colectividad, pues está por encima de los mínimos constitucionales para ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad, niveles de vida mas justos.

A grandes rasgos, los objetivos de este contrato son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo para así llegar o aproximarse al principio de igualdad y de unión de los trabajadores de distintas empresas y de distintas ramas de la industria.

(22) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 384

Afirman autores nacionales que este tipo de contrato es la mas fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los obreros a un nivel decoroso de vida.

Como consecuencia de la unión de los trabajadores en este contrato y de la similitud de condiciones a que se encuentran sujetos quienes forman parte del mismo, se cree que es el camino hacia una justicia social.

Es un gran logro la unión e igualdad de los obreros-- en contra de las fuerzas capitalistas que someten al individuo a la explotación inhumana.

Tanto el contrato colectivo como el contrato ley tienen características que los hacen semejantes, solo que éste último puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas.

Jesús Castorena nos dice que "Fue por esa identidad que la ley de 1931 reguló el contrato ley dentro del capítulo del colectivo, como una modalidad de éste, postura-- mas lógica y mas jurídica que la de la nueva ley, que lo hace en capítulos distintos, como si se tratara de dos instituciones diferentes. La declaración de obligatoriedad no es un elemento del contrato, es ajeno a él, proviene de un tercero, el Estado, que la emite en función de la potestad

pública, por mas interés que para las partes represente--
su acuerdo".²³

Otros tratadistas afirman que el contrato ley tiene--
una fuerza superior al contrato colectivo porque es el con
junto de estos últimos, elevado a la categoría de norma --
obligatoria, extensiva a las dos terceras partes que lo--
celebran.

En cambio el maestro Baltasar Cavazos al hablar de es
te tema indica "la denominación correcta de esta institu--
ción jurídica sería la de pacto industrial de trabajo, ya
que dicha institución regula las condiciones de trabajo de
una rama de una industria determinada y específica. Mas --
adelante agrega, "El llamado contrato ley ni es contrato
ni tampoco es ley. No es contrato, ya que inclusive se pue
de dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie
lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras
partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren se--
licitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que
su vigencia no es general ni tiene las características de
los actos emanados del Poder Legislativo".²⁴

Nuestro pensamiento en este asunto es que el autor ci
tado acierta, por cuanto la misma ley del trabajo estable-

(23) CASTORENA, J. Jesús. op. cit. p. 297

(24) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho la-
boral. quinta edición, Trillas, México, 1986.
p. 289

ce que es un "convenio" entre las partes tratantes, e incluso algunos juristas lo denominan convención colectiva.

Las principales diferencias con el contrato colectivo son: el contrato ley es un contrato de industria y el contrato colectivo es de empresa.

El contrato ley debe otorgarse por varios patrones, en tanto el colectivo puede ser firmado por uno solo.

El contrato ley no puede exceder de dos años; mientras que el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

La ley de 1931 no definió lo que era el contrato ley, se estableció como una modalidad del contrato colectivo -- pues se consideró que cuando aquel se celebre por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial y de una región, puede ser declarado obligatorio por el ejecutivo federal con o -- sin la concurrencia de los ejecutivos locales.

En la ley del trabajo actual, el contrato ley muestra una individualidad propia, pues se propone como definición la que se encuentra en el artículo 404 que preceptúa:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada

da de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

1.7 Huelga

La clase trabajadora siempre ha luchado por conseguir mejoras a las condiciones de trabajo y de vida; ello provoca un choque, un conflicto entre los detentadores del capital y la mayoría obrera.

La palabra conflicto deriva del latín confligere, que significa además de controversia, aflicción. Conflictos de trabajo son los problemas que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la aplicación equivocada de las normas jurídicas del trabajo.

La huelga fue instituida por la negativa de los patronos a negociar con los trabajadores las condiciones de prestación del servicio en las empresas.

El Estado no intervenía en la solución a los conflictos y dejaba al juego de la voluntad de los obreros y patronos la fijación de las condiciones de la forma de prestar el trabajo.

Hombre y trabajo eran solo un factor numérico que se manejaba como cualquier objeto de la empresa, la negativa

de los patrones a discutir las condiciones laborales, la idea de que el contrato corrobora el consentimiento a laborar en ciertas condiciones, no dejaron otras posibilidades de solución que la negativa a trabajar por parte de los --operarios.

En algunos Estados se consideró que dicha inactividad era un ataque a la libertad de industria por lo que se estableció en algunos códigos penales como delito.

Por otra parte, es interesante la definición que propone el maestro Mario de la Cueva quien dice: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo-- para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que-- respondan a las ideas de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".²⁵

Los elementos que integran la definición que antecede son los siguientes:

1. Suspensión concertada del trabajo, esto es, dejar de trabajar en forma acordada.
2. para imponer y hacer cumplir las condiciones de trabajo.
3. Se clama por una justicia social.

(25) CUEVA, Mario de la. T.II op. cit. p. 588

4. Visualización a futuro de la huelga.

La huelga entonces, no solo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino reivindicarlos mediante mejoras -- mejoras de las condiciones laborales, pero otra meta es -- irremediablemente, reintegrar los derechos del proletariado.

El maestro Trueba Urbina habla al respecto, "la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente 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 a favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista".²⁶

Se encuentran incluidos en la definición, similares elementos que la anterior:

Conseguir el equilibrio entre capital y trabajo.

Mejoramiento de las condiciones laborales y económicas.

Creación de un derecho autónomo.

La Constitución Mexicana establece el derecho de huelga en el artículo 123 apartado A, fracción XVII, encontrán

(26) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. p. 368

dose en la forma que sigue:

"Las leyes reconocen como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros".

La LFT en su artículo 440 señala:

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

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

2.1 Antecedentes Internacionales

Una vez que se han expuesto en el capítulo anterior los conceptos básicos para un mejor entendimiento del tema a desarrollar, haremos un recorrido histórico acerca de los antecedentes de la huelga.

Existen multitud de datos históricos en los que se expresa la lucha obrera desde hace mucho tiempo, siendo en el plano internacional donde abunda información de los primeros movimientos de los trabajadores como fuerza colectiva en contra de la explotación laboral.

La lucha entre el capital y el trabajo es muy antigua. Desde hace tiempo han existido corporaciones de artesanos, las que fueron fundadas en Atenas por Egeo o Teseo; mientras que en Roma se remontan al tiempo de Numa Pompilio.

La palabra huelga no aparece en ningún documento de la edad media, ni aún en los siglos XVI, XVII y XVIII, simplemente fue conocida con diversos nombres tales como; sediciones, conmociones populares, cabildeos, asambleas ilícitas, stropellos, etc.

Algo común a la mayoría de los países del mundo que actualmente contemplan en sus leyes a la huelga como derecho, es que han atravesado por periodos perfectamente delimitados, revolucionando las ideas del movimiento colectivo de huelga.

La doctrina jurídica ha considerado que todos los sistemas de derecho (o casi todos), han pasado por tres etapas, a saber: etapa de la huelga delito, de la huelga libertad (tolerancia) y la reglamentación legal o huelga derecho.

El maestro de la Cueva habla de las etapas mencionadas, atribuyéndole a cada una, ciertas circunstancias que las caracterizan y distinguen unas de otras.

Por ejemplo en la primera, lo que la hizo posible, fue el ascenso de la burguesía al poder y la organización del Estado a su servicio, así como considerar a la propiedad como derechos naturales del hombre en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

En la siguiente, las circunstancias que la hicieron posible, es el movimiento de los trabajadores en contra de los empresarios, lo que obligó a suprimir los delitos de asociaciones y huelga.

Mientras que en la tercera etapa, algunos países adhieren a sus leyes la reglamentación de diversas instituciones de derecho colectivo

(27) Cfr. CUEVA, Mario de la. T.II. op. cit. pp. 570-571

Una singularidad de la huelga radica en que es un acto colectivo de los obreros, pues una abstención individual de trabajar constituye solamente un abandono o una falta laboral.

Es por eso que cuando la abstención del trabajo es colectiva, se puede hablar de la existencia del fenómeno de huelga.

"... la huelga de masas no es ni "fabricada" artificialmente ni "decidida" o "propagada" en un espacio inmaterial y abstracto, sino que representa un fenómeno histórico resultante de un cierto momento de una situación social, a partir de una necesidad histórica".²⁸

2.1.1 Inglaterra

Reiteramos que en el siglo XVIII toda Europa sufre una transformación enorme, el adelanto científico aumenta en considerables proporciones la producción industrial.

Existe un perfeccionamiento en las técnicas de agricultura e industria; en tanto que los gremios medievales fueron sustituidos por las fábricas.

Los artesanos, vencidos por el maquinismo, se trans-

(28) LUXEMBURG, Rosa. Huelga de masas, partido y sindicato. segunda serie, Grijalvo, México, 1970. p. 51

formaron en una numerosa clase obrera hambrienta y hundida en la pobreza.

Ello fue precisamente lo que provocó constantes manifestaciones de trabajadores angustiados por las condiciones precarias en que vivían.

La historia nos hace mención de los llamados Trade -- Unions que eran una especie de organización sindical, y del movimiento ludimo o Ludismo, llamado así por encontrarse al frente de éste el dirigente Nedd Ludd.

Ambas formas de organización muestran claramente el descontento existente entre los obreros, manifestando cada uno a su manera, lo que para ellos era una cruel explotación.

Para entender mejor la regulación de la huelga en el derecho inglés, se debe tener en cuenta que, en Inglaterra existe un cuadro normativo institucional que compone las relaciones industriales; el predominio del derecho de los jueces (common law) frente a la regulación del poder legislativo (state law).

Ciertamente en el siglo XVIII fue sin duda donde da inicio el conjuntivismo obrero con más fuerza; de antemano se puede adelantar que este asociacionismo estuvo prohibido y penado por la ley, que lo consideró como un grave delito.

La ley dictada en 1725 por el rey Jorge I en la que-- se establecía la pena de muerte para todos aquellos que for-- maren parte de una huelga; también las leyes dictadas por el gobierno británico al referirse a coaliciones, las Concubination Acts de 1789 y 1800 que sancionaban con varios años de cárcel toda coalición para lograr bienestar en el trabajo, son antecedentes importantes de la huelga en su etapa de prohibición.

Las asociaciones de trabajadores eran consideradas como un peligro político y perturbante de la paz.

Una vez que las normas represivas fracasaron, se dictó un nuevo texto legal en 1824, la Concubination Law Act que era mas liberal pues autorizaba tácitamente asociaciones sindicales.

Pero es hasta la Trade Unions Act de 1971 donde se reconoce por primera vez en Inglaterra, la libertad de les-- sindicatos sin responsabilidad penal.

Hasta aquí puede ser considerada una etapa, otra sería según Manuel Alonso García, a partir de la mitad del siglo XX hasta el final de la segunda guerra mundial.

La libertad de coalición fue interpretada por los juces a favor del empresario, daban que el paro colectivo o la huelga era un incumplimiento contractual y daba lugar a la indemnización de daños y perjuicios a la otra parte.

La ley emitida por el gobierno liberal de 1906 la Trade Dispute Act, rectificó esta interpretación prohibiendo toda sanción civil a las acciones realizadas.

Como consecuencia de los conflictos de la primera guerra mundial, el gobierno llamó a las partes sociales para establecer un período de moderación conflictiva a raíz de lo cual disminuyó sensiblemente el número de huelgas.

Al término de la guerra, no todos los conflictos laborales fueron resueltos pacíficamente; se realizó una huelga general convocada por la Trade Unions Congress en 1926 como apoyo a los mineros, el gobierno conservador al verificar el fracaso de la misma, adoptó una norma la Trade Dispute and Trade Union Act de 1927 que la caracterizan los rasgos generales siguientes:

1. Prohibición de toda huelga política
2. Limitaciones a la realización de la huelga de servicios públicos;
3. Ilicitud de las huelgas de solidaridad.

Iniciando la segunda guerra mundial, nuevamente el gobierno pidió a las partes evitar situaciones de conflicto laboral y se fijó un procedimiento obligatorio de arbitraje para resolverlos.

Actualmente no existe en Inglaterra un reconocimiento del derecho de huelga, sino que ésta es una libertad civil

de cada uno de los trabajadores.²⁹

2.1.2 Francia

Entre 1279-1283 surgen algunas ideas tratando de explicar lo que en realidad constituiría mas tarde la huelga.

Una ordenanza de 1311 emplea el término "Harelle" para simbolizar y llamar así al paro colectivo realizado por los trabajadores.

Los movimientos conjuntos llegan a las industrias, provenientes de los pequeños talleres.

El siglo XVI es muy agitado, pues expresan algunos autores que propiamente no existe autoridad en esta época.

La carestía que provoca la llegada de metales preciosos traídos del nuevo mundo, motiva que los trabajadores proclamen aumento de salario; la imprenta, parece que es en esta época, la industria mas inquieta, incluso se relata una huelga en Lyon iniciada en 1527.

En agosto de 1539 aparecen las ordenanzas de Villers-Cotterets, que prohíben a maestros y compañeros y servidores de todos los maestros, que lleven a cabo cualquier --

(29) Cfr. ALONSO GARCIA , Manuel. et al. La huelga y el cierre empresarial, Instituto de estudios económicos, España, 1979. pp. 178-193

asamblea e asociación en los talleres.

Comparativamente hablando, el siglo XVII se distingue del anterior por una relativa calma, pero la decadencia del mismo, se ven surgir tres oleadas de agitación: 1688 a 1690, 1696-1699 y 1707-1710.

La autoridad persigue a los agitadores, un poco a ciegas, guiada por la sensación de que una fuerza oculta se genera contra ella.

En la mayor parte de los casos, la técnica de la huelga es la misma: se decide marcar o, como se decía entonces, "condenar" un taller, todos los compañeros de un mismo oficio se retiran a los campos.

Afirma George Lefranc "La actitud de los poderes públicos con respecto a las huelgas se caracteriza por una permanente hostilidad; a través de distintos regímenes, se da una notable continuidad de esta actitud".³⁰

Las Letres Patentes de 2 de enero de 1749 no permiten la libertad de coligarse.

"... prohibimos a todos los compañeros y obreros que se reúnan con el pretexto de su cofradía o que se confabulen, para colo

(30) LEFRANC, Georges. La huelga: historia y presente. segunda edición, Ediciones de bolsillo, España, 1975. p. 18

carse los unos a los otros junto a un dueño o abandonarle, y también que obstaculicen que los dueños escojan por si mismos a sus operarios".

En 1970, existe una generalización de las huelgas, los obreros soportan con dificultades el alza del costo de la vida consecutivo a la depreciación del salario.

Le Chapelier abogado en el parlamento de Rennes, ofrece sus conclusiones el 14 de junio de 1791:

"La finalidad de estas asambles... impedir a los obreros y a los particulares que los emplean en sus talleres que hagan entre si tratos amistosos..."

Una vez aceptadas sus conclusiones, la llamada ley Le Chapelier en los artículos 1, 2 y 3 se prohíbe toda organización obrera o patronal.

En 1810 el código penal establece penas distintas para las coaliciones obreras o patronales.

Desde 1864, el segundo imperio reconoce el derecho a la huelga; la coalición deja de ser un delito, pero el patrono puede no admitir al obrero huelguista, cuando aquella haya concluido.

De esta última fecha a 1940 se permitió la suspensión

del trabajo como una libertad de los trabajadores.

Durante este período, afirma Manuel Alonso García, -- "En numerosas ocasiones se acudió a la huelga como forma de presión ante el empleador. Es importante consignar como al finalizar una huelga, los sindicatos, o los propios trabajadores, firmaban acuerdos en virtud de los cuales se pactaba con el empresario que no habría ningún tipo de san -- ción o despido".³¹

Al presentarse el conflicto bélico de la segunda guerra mundial, se volvió a considerar la huelga como delito.

Toda controversia debería resolverse en el seno de organismos jurisdiccionales creados para esa finalidad.

Una vez terminada la guerra, se restauraron las libertades fundamentales.

Desde entonces a la fecha se consideró a la huelga como un derecho público con un sentido social y supone la imposibilidad de que se sancionara en el plano civil y penal.

2.1.3 Alemania

A partir del año 1731 se habla de la huelga en la legislación de los estados alemanes.

La ordenanza sobre las corporaciones del imperio, --

prohibía los paros colectivos; el liberalismo ayudó a consolidar esta prohibición, situación que estuvo en actividad aún durante la vigencia del código industrial prusiano de 1845 el que vetó toda forma de asociación.

Fué el Estado de Sajonia el que elaboró un nuevo orden laboral, al eliminar el carácter delictivo a la huelga.

El código industrial de Alemania del Norte de 21 de junio de 1869 reconoció la libertad de asociación, aún cuando por otra parte otorgó facultades a los empresarios para despedir obreros. Como es lógico pensar, esta libertad tenía por objeto obtener mejores condiciones de trabajo y salarios mas favorables, tuvo una duración efímera al prohibirla Guillermo I y retornar a la huelga delito.

Mas tarde, en el llamado texto único de las leyes del imperio, nuevamente se restauró la libertad de asociación.

Santiago Barajas Montes de Oca indica que "al desencadenarse el movimiento armado (se refiere a la primera guerra mundial), volvieron a desaparecer de hecho, que no de derecho, pues aunque en centadas ocasiones se permitió a los trabajadores su unión para la defensa de intereses comunes y se admitieron varias huelgas, mas de carácter político que de índole reivindicatoria".³²

(32) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga, un análisis comparativo, serie B, Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 1983. p. 20

La Constitución de Weimar de 1919 en su artículo 459 integró nuevamente el principio de asociación profesional, no tocó el tema de huelga, según los tratadistas, porque-- podría limitarse a través de leyes ordinarias.

Con la llegada al poder del Nacional Socialismo (nacionismo), el concepto de huelga dejó de ser un derecho de los ciudadanos para volver a ser considerada un delito.

En 1934 la Ley Nacional de Ordenación del Trabajo otorgó facultades al Estado para imponer las condiciones del trabajo, esta legislación tuvo una vigencia de once años-- tras los cuales en 1945 fué derogada, siendo en esta fecha desde la cual ha sido reconocido el derecho de huelga como un derecho público subjetivo.

Sin embargo, no existe una legislación que regule en forma detallada los conflictos laborales, solo una ley donde se hace referencia a los medios de acción directa que puede emplear la clase obrera para el reconocimiento de sus derechos.

2.1.4 España

Para algunos autores hispanos la elaboración del derecho en cuestión es reciente y se toma como punto de partida el año de 1936.

Es a partir de esta fecha, cuando se da un cambio im-

portante al régimen político imperante en España, al ser--
considerados los conflictos colectivos como delitos.

El campo jurídico de este país, mientras se han prehi
bido los conflictos laborales colectivos, ha tenido mas ac
tos de disputas laborales que verdaderos conflictos de traba
jo.

Las disputas colectivas de trabajo venían siendo admi
tidas por las leyes españolas, si bien formalmente desde--
la ley de 1958, por lo que podía fácilmente llevarse a cabo
pretensiones colectivas.

Antes de esta fecha era imposible admitir estas contro
versias colectivas ya que se negaba toda posibilidad de --
asociarse.

En el decreto de 1962 seguían prohibidos este tipo de
conflictos, ya fueran verdaderas huelgas o cierres políticos,
las consecuencias eran prácticamente las mismas.

El código penal no diferenciaba entre el sentido o naturaleza
laboral de los conflictos conjuntos considerando --
que toda huelga, cualquiera que sea su motivo, turba la --
normalidad de la producción, aún las inspiradas en razones
puramente profesionales, son consid-eradas delictivas. Castiga
ba tipificando como sedición los movimientos huelguistas.

Dentro del decreto del 22 de mayo de 1970 se habla de la necesidad de un perfeccionamiento del sistema anterior sobre la materia.

Se dice de este decreto que enfrentó directamente los problemas de los paros, perfeccionando algunas cuestiones del régimen anterior, era menos doctrinal que el pasado, -- pero tenía características mas formalistas.

Sin embargo, se sigue haciendo la distinción entre -- conflictos colectivos en materia laboral derivados por cuestiones de trabajo y conflictos que en su nacimiento como -- en su desarrollo, constituyen un conflicto político,

Otro decreto con fecha 22 de mayo de 1975, en su preámbulo describe una evolución legislativa de los conflictos colectivos.

Distinguía entre conflictos colectivos de trabajo como alteración al orden normal, huelga y cierre empresarial, verdaderos conflictos laborales.

No contenía definición alguna respecto al tema en -- cuestión, considerando que son nociones supuestas y conocidas doctrinalmente.

La Constitución de 1978 contiene especificaciones de la huelga y de los conflictos colectivos en general estableciendo en el artículo 28.1 el derecho que todos tienen

a sindicarse libremente.

Mientras que el artículo 28.2 reconoce el derecho a — la huelga por parte de los trabajadores para su defensa común.³³

2.2 Antecedentes Nacionales

2.2.1 Epoca colonial

Con la llegada de los españoles en 1492 a lo que ellos llamaron las indias occidentales, se marcó un nuevo rumbo en la historia del mundo.

En realidad las tierras a las que llegaron habían seguido un proceso de evolución propia, que resultó ser el continente americano, poblado por una diversidad de culturas independientes unas de otras.

Después del descubrimiento, los hispanos se dieron a la tarea de conquistar a los habitantes de este continente, para someterlos al vasallaje del rey de España.

Realizada la cruel guerra de conquista, los españoles tendieron a mezclarse con los indígenas, dando como resultado el mestizaje, surgiendo grupos de diferente situación social.

(33) Cfr. ALONSO GARCIA, Manuel. op. cit. pp. 99-125

La historia del trabajo en México tiene como base la encomienda, que es el instrumento por el que se realizan-- servicios personales.

Son dos las instituciones económicas, el taller artesanal y el obraje capitalista; eran talleres inadecuados, oscuros donde laboraban los trabajadores, libres y forzados, en condiciones paupérrimas.

Estas formas de producción marginaron a los mexicanos a un servicio de servidumbre similar a la esclavitud, ello fue provocando malestares sociales que iban aumentando con los métodos capitalistas inhumanos de explotación.

Trueba Urbina relata que "Hechos evidentes de ese profundo descontento, actos de defensa común con paralización del trabajo y en algunos casos demostraciones de fuerza-- que culminaban en derramamiento de sangre, alentaron de-- consuno la rebeldía de los de abajo.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Zaldivar, quien después de referirse a diversas re beldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la catedral me tropolitana de México contra el cabildo, en las postrime-- rías del siglo de la conquista y cuando la iglesia tenía un poder superior al gobierno".³⁴

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la huelga. Editorial Botas, México, 1950. p. 14

Hubo otros casos similares como el amotinamiento de obreros mineros de Real del Monte en 1766, los que, excitados por agitadores, dieron muerte al alcalde mayor y a uno de sus empleados, sufriendo las consecuencias por este suceso.

También aparecen protestas en las fábricas del Estado, por ejemplo, en el estanco de tabacos en 1768, ante el aumento a la jornada de horas de trabajo.

Así transcurrió la vida en la colonia, se hizo uso de la violencia para conservar el régimen de servidumbre o semi-esclavitud, provocando reveliones constantes que perturbaron la paz en esa época.

2.2.2 Epoca Independiente

Resulta evidente, después de lo que se ha expresado-- en el tema inmediato anterior, que el movimiento bélico de independencia llevado a cabo de 1810 a 1821 tiene como antecedente un período histórico de descontento social.

Las clases bajas (indios, campesinos, castas), integraron en su mayoría las filas de la lucha armada en busca de libertad y de mejorar las condiciones de vida.

Al igual que en otros países, las huelgas pasaron a formar parte del escenario laboral mexicano al desarrollar se el sistema capitalista de producción.

Todos aquellos movimientos huelguísticos realizados en el siglo XIX no fueron preparados e injustificados, sus causas fueron diversas, se demandaron jornadas de trabajo mas humanas, como los tejedores de Tlalpan en 1868, mejoramiento de salarios, etc.

Todas estas vicisitudes contra la clase trabajadora-- en general, así como la llegada a México de noticias de los disturbios de ferrocarrileros norteamericanos, provocaron un florecimiento enorme del movimiento huelguista, lanzándose el proletariado a la conquista de sus derechos, manifestando claramente sus aspiraciones.

La Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió a la huelga como acto colectivo.

En 1871 el Código Penal para el Distrito Federal y-- las Entidades Federativas en su artículo 925 señalaba:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 50 pesos, o una sola de estas penas, a los que fermen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera-- otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los-- salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria e de el trabajo".

"Esta disposición legal fué adoptada años después por los Estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora, los que establecieron delitos similares en sus correspondientes codificaciones penales".³⁵

Pese a estas reglamentaciones legales tendientes a so juzgar a los trabajadores, éstos no sucumbieron, pues el 16 de septiembre de 1872 se constituyó un círculo de obreros que terminó en 1880. En 1876 surgió el primer congreso obrero.

Durante el porfiriato se presentaron alrededor de dos cientos movimientos huelguísticos, los salarios reales en general bajaron aproximadamente una cuarta parte entre 1898 y 1911.

En un ambiente de ilegalidad vivieron los movimientos colectivos en todo el último tercio del siglo pasado, mien tras que en los primeros años del presente, dentro del por firiato, en 1906 y 1907 tienen lugar las huelgas de Cana--nea y Rio Blanco respectivamente, que fueron reprimidas -- por medio del asesinato colectivo y que sirvieron para mi--nar los cimientos del porfirismo.³⁶

Efectivamente, a mediados de la primera década de este siglo, el período de don Porfirio Díaz recibe las prime

(35) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. op. cit. p. 31

(36) Cfr. PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La huelga en el derecho mexicano. s. e. México, 1938. p. 43

meras protestas, a las que se suman medios de comunicación con ideas contrarias a la dictadura, tal es el caso del periódico "Regeneración" que aparece el 3 de diciembre de 1900.

Mientras que en la Cananea Consolidated Copper Company la situación era insoportable, existían bajos salarios, -- exceso de horas de trabajo, así como discriminación respecto de trabajadores extranjeros, que recibían mejores salarios por realizar un trabajo igual a los nacionales.

El 31 de mayo de 1906, se declaró la huelga durante -- el cambio de operarios; el movimiento se llevó a cabo pacíficamente.

El 1º de junio de 1906 mas de dos mil trabajadores -- huelguistas recorrían las minas con objeto de realizar una manifestación mayor.

Los empresarios repelieron las manifestaciones con armas de fuego, mientras que los obreros contestaban con piedras y maldiciones.

El día 5, continuando aún la revuelta, fueron detenidos los dirigentes del movimiento y condenados a 15 años -- de prisión en la cárcel de San Juan de Ulua.

Después de esta epopeya trabajadora, en la región textil mas importante del país, cuyas fábricas mas prestigia-

das eran las de Río Blanco y Santa Rosa del estado de Vera cruz, se realizó una aventura más de la clase obrera.

Los salarios eran de 50 a 75 centavos diarios, la jornada era de trece horas, se pagaban diferentes salarios -- por el mismo trabajo, había una explotación de mujeres y menores, se aplicaban multas por cualquier rebeldía por pequeña que fuera.

A fines de 1906 se creó la organización del gran -- círculo de obreros libres fundada por Manuel Avila, José -- Neria y otros.

El centro industrial de Puebla expidió un reglamento con el que se trataba de impedir que los obreros se organizaran, fijaba catorce horas de jornada e impedía la llegada de huéspedes sin autorización de la fábrica.

Los tejedores de la empresa "El león", de Atlixco se declararon en huelga revelándose contra las normas del reglamento; a lo que los patronos respondieron haciendo un pare en sus fábricas para dejar a los proletarios sin medios de subsistencia.

Entonces los trabajadores de Río Blanco y Santa Rosa dieron muestra de solidaridad con los de Puebla y Tlaxcala, lanzándose también a la huelga.

Los patronos propusieron a Porfirio Díaz como árbitro, pero el fallo fué en contra de los intereses de los

Cuando la clase proletaria se opuso abiertamente al fallo presidencial negándose a trabajar, la represión no se hizo esperar, fueron alrededor de 400 muertos y 200 detenidos, mientras que el día 9 de enero de 1907 fueron fusilados en la propia tienda de raya algunos agitadores.

2.2.3 Epoca Revolucionaria

El período dictatorial de Porfirio Díaz creó una situación tensa de descontento del pueblo en general; se empezaban a vislumbrar cambios políticos al aparecer en 1908 el libro titulado "La sucesión presidencial" de Francisco I. Madero, quien tiene aspiraciones democráticas, al proclamar el principio de "sufragio efectivo y no reelección".

El 9 de octubre de 1910, Madero redactó el plan de San Luis, en el que se declara ley suprema de la república el principio de no reelección de presidente y vicepresidente, asume el cargo de presidente provisional, desconociendo al general Díaz; asimismo señaló que el día 20 de noviembre, desde las seis de la tarde en adelante todos los ciudadanos de la República tomaran las armas.

Iniciado el movimiento armado, las fuerzas revolucionarias vencieron al ejército federal en los primeros combates. Porfirio Díaz es desterrado del país dirigiéndose a Europa.

Francisco I. Madero asumió la presidencia de la República con el apoyo del pueblo el 6 de noviembre de 1911.

"En el régimen del presidente Madero, al amparo de la naciente democracia, despertó la inquietud asociacionista-obrera; organización de la "Casa del Obrero Mundial", de uniones, sindicatos y confederaciones de trabajadores. Este auge sindicalista y los consiguientes conflictos de trabajo, motivados por la resistencia sindical, fué advertido por el gobierno, y por decreto del Congreso de la Unión de 11 de diciembre de 1911 se creó la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, con objeto de intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo".³⁷

Poco tiempo fue el que gobernó Francisco I. Madero,-- que sucumbió ante el usurpador Victoriano Huerta, quien ordenó el asesinato del presidente de la República y del vicepresidente José María Pino Suárez, haciendo que renunciaran previamente a sus cargos.

Venustiano Carranza, entonces gobernador del Estado-- de Coahuila desconoce al gobierno de Victoriano Huerta y entra al escenario revolucionario con el Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913; en el que se desconoce a Huerta como presidente, se desconocen los poderes legislativo y judicial de la Federación, se autonoombra primer jefe del ejér

(37) TRUEBA URBINA , Alberto. op. cit. p. 95

cito constitucionalista.

En Veracruz, dictó importantes leyes; del municipio-- libre, de divorcio, de la supresión de las tiendas de raya, promulgó la ley agraria de 6 de enero de 1915.

En la revolución constitucionalista participó activamente la clase obrera que luchaba por liberarse de la tiranía y de la opresión de que eran objeto.

Durante el período del gobierno constitucionalista se realizaron algunas huelgas, como ejemplo tenemos la de-- tranviersos de Guadalajara; la de mineros del oro, Mex; la de la cámara de trabajo en Veracruz, etc.

Realmente la huelga que molestó al poder ejecutivo -- fue la realizada por el Sindicato Mexicano de Electricis-- tas y que privó a la capital de luz y fuerza eléctrica el 31 de julio de 1916.

El primero de agosto de 1916, Carranza expide un de-- creto sancionando a los huelguistas con pena de muerte: ar-- tículo 1º:

"Se castigará con la pena de muerte, además de a los transtornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862: Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas des-- tinadas a prestar servicios públicos o la

propaguen; a los que presiden las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los transtornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de -- otras cuyos operarios se quieran comprender en ella; a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en la persona o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioraren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se ha declarado la suspensión del trabajo.

Artículo 2º. Los delitos de que habla--

esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de los que define y castiga la ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y — averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señale el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913".³⁸

La primera ley revolucionaria que reconoce como derecho la huelga, es la ley del trabajo del Estado de Yucatán expedida el 11 de diciembre de 1915, que señalaba:

"La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicio o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, — ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros..."

(38) COLMENARES, Ismael, et al. Cien años de lucha de clases en México. T. I, cuarta edición, quinto sol, México, 1984. p. 365

2.2.4 Epoca Post-revolucionaria

Algunos autores de obras jurídicas nacionales consideran como antecedente del artículo 123 de la Constitución Federal actual: el artículo segundo de las adiciones al -- plan de Guadalupe, que desconoció a Victoriano Huerta; el decreto de Carranza contra la suspensión del trabajo.

Al presentarse la sesión de diciembre de 1916, se mostró el proyecto de artículo quinto por la comisión de la -- asamblea, los diputados propusieron una moción suspensiva para permitir que la comisión designada al análisis del proyecto, pudiera estudiar las observaciones que había-- formulado.

"No existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo, que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia con el torneo oratorio de diciembre de 1916. Nuestro homenaje a los magníficos diputados del pueblo".³⁹

Se encargó al ingeniero Pastor Rouiay y José Natividad -- macías redactar un proyecto final para la futura declaración de derechos sociales; en la exposición de motivos-- se establece:

"La facultad de asociarse está reconocida

(39) CUEVA, Mario de la. T. II, op. cit. p. 577

como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario... uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga); y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".

En las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, quedó establecido el derecho de huelga; en la primera se señala que: las leyes reconocieran como derecho de los obreros y los patrones, las huelgas y los paros. Esta fracción sigue exactamente igual hasta la fecha.

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

A esta proposición recayó un dictamen en el que se adhieren el término "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción" y se pugna por especificar los casos en que puede ser lícita una huelga.

CAPITULO III

REGULACION JURIDICA DE LA HUELGA EN MEXICO

3.1 Marco jurídico positivo

Una vez analizados en el capítulo anterior algunos antecedentes nacionales e internacionales, y procurando llevar un desarrollo congruente del tema en estudio, damos paso al análisis de la huelga en México.

Particularmente en este punto nos enfocamos a las bases legales fundamentales que preceptúan nuestro tema.

3.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La conjunción de trabajadores para hacer peticiones — en su beneficio, dentro del ámbito de sus actividades, se encontraba totalmente prohibida; recordemos que todavía el 1º de agosto de 1916, Venustiano Carranza expide un decreto sancionando la huelga con pena de muerte, esto en vísperas de la Constitución de 1917.

Hay que tomar en cuenta que es a partir de 1929 cuando la Federación legisla en forma exclusiva, pues anteriormente, las Entidades Federativas creaban sus propias leyes respecto a la materia.

Nuestra Carta Magna de 1917 alberga en su contenido-- conceptos elementales como lo son la coalición y la huelga, términos de observancia social, económica y política.

El artículo 123 apartado A, de la actual Constitución, nos indica de manera clara que; "El Congreso de la Unión... deberá expedir leyes..." esto es, tan solo el Congreso Federal puede elaborar leyes en materia de trabajo.

La fracción XVI del citado artículo establece:

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

Es oportuno hacer mención de la fracción que antecede pues es, según nosotros, el presupuesto legal para la realización de las peticiones obreras y, en dado caso, llegar a la huelga.

En la fracción siguiente, en la XVII preceptúa:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;"

Es éste el imperativo cúspide de la lucha de la clase

trabajadora, que encierra en su contenido un derecho colectivo, social y económico básico que marca la pauta de una mejora gradual en todos los aspectos hacia los prestadores de servicio.

Algunas Entidades Federativas ya contaban con reglas similares antes de 1917 en códigos laborales, como se explicó en temas anteriores, pero es a partir de esta fecha cuando adquiere una jerarquía constitucional.

De esta última fracción mencionada párrafos antes, se deriva el título octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente, que reglamenta con un panorama mas claro y detallado lo que es el derecho de huelga.

3.1.2 Ley Federal del Trabajo

Nuestra legislación del trabajo actual se encuentra vigente desde el mes de mayo de 1970, reglamentando la huelga-derecho dentro del título octavo.

La LFT de agosto de 1931 señaló en el artículo 259 - que:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadoras".

En esta definición la palabra "suspensión" así como

"temporal" señalan un mismo significado, por lo que éste último término podía haber sido eliminado sin que ello distorcione la idea principal.

Manuel Avila Camacho, el 14 de febrero de 1941, envió al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas y adiciones a la LFT, dentro de la que incluyó un calificativo a la definición existente de huelga, quedando de la siguiente forma: artículo 259

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

Algunos concedores del derecho manifestaron opiniones diversas, cuestionando si esta adhesión era realmente un requisito que se habría de llenar o si era una especificación de la legalidad.

Nosotros consideramos que era ilógico el agregar la palabra "legal" puesto que la huelga está consagrada como derecho en la ley, es decir, dentro de la legalidad, y solo otorgaba oportunidad a empresarios y autoridades del trabajo para buscar el mínimo error que consideraran ilegal para así deshacer la huelga, pero con algunos fundamentos.

La actual LFT elimina el vocablo "legal" encontrándose en el artículo 440 en estos términos:

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

En comparación con la definición adicionada de 1941, el artículo anterior muestra un cambio en la redacción.

En la primera se habla de la suspensión temporal del trabajo "como resultado de una coalición de trabajadores", en tanto que en la definición actual se dice que es la suspensión temporal del trabajo "llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Esta reordenación a la redacción del artículo en cuestión, tuvo como finalidad desechar la idea de que antes de suspender labores había de comprobarse la coalición mayoritaria.

3.2 Derecho a la huelga

Dentro de lo que representa explicar el tema en estudio, así como el siguiente, se debe tener en cuenta que -- puede ser tan sólo un cambio de preposiciones del mismo -- enunciado, puede tratarse de un simple juego de palabras.

Sin embargo, es posible dar un viraje total a la materia, pues algunos conocedores del ámbito laboral, han ex-puesto sus puntos de vista en forma brillante, haciendo in

tensos y auténticos estudios filosóficos y científicos.

Por nuestra parte, opinamos que el derecho a la huelga es un precepto ideal de carácter colectivo que surge a partir de la existencia del hombre en un sistema económico determinado y previo a cualquier regulación jurídica.

Es a partir del establecimiento de la propiedad privada, cuando surgen conflictos tendientes a mejorar las condiciones, esta lucha se acentúa desde el momento en que el trabajo subordinado hace su entrada al escenario de la historia.

La doctrina social cristiana otorga un alto valor al "concepto moral", estableciendo que una reforma social puede darse hasta que haya una reforma moral de los hombres, que los obreros deben participar aún en la administración y propiedad de las empresas, no solo en las utilidades de la misma.

Esta doctrina tiene como principios fundamentales la justicia, igualdad y caridad.

Contrario a estos pensamientos, la clase en el poder por lo regular tiende a sancionar aquellos actos que impidan el progreso de la economía, dentro de los cuales, lógicamente, se encontraba la huelga, que obstruía el desarrollo de las fuerzas económicas, teniendo como consecuencia,

sanciones con graves penas que estuvieron vigentes por un largo período de tiempo.

Una vez que los propietarios de los medios de producción niegan terminantemente cualquier tipo de discusión a las personas que laboran en sus establecimientos, se agiganta la autoridad del patrón dentro de su empresa; siendo en este momento cuando surge la imperiosa idea de abandonar las actividades como forma de presión ejercida por los trabajadores.

Hemos llegado a la conclusión que el derecho a la huelga tiene similitud con el derecho natural, pues también se deduce de la conciencia y las necesidades del hombre, considerado como justo en cuanto que sirve para equilibrar -- los factores de la producción en un momento histórico determinado.

3.3 Derecho de huelga

Después de las innumerables vejaciones que sufre la clase obrera, la huelga se presenta como una reacción natural, defensiva en contra de los patrones, prohibida y penada en algún tiempo, pero tolerada y legislada en la actualidad.

Todos esos antecedentes que se conocen de movimientos valientes, realizados por los trabajadores, por lo regular

apaciguados a sangre y fuego, son sin duda las luchas por el ejercicio del derecho a la huelga, que desembocan necesariamente en la obtención de beneficios generales, que estarán codificados y respaldados por la Constitución Política de un Estado.

El derecho de huelga encuentra su fundamento en la ley, en la norma escrita, es decir, es el establecimiento de la huelga en preceptos e imperativos reguladores de esta figura en general.

Esta situación de reconocimiento del derecho de huelga por el Estado, es una decisión sabiamente tomada, pues con la presión ejercida por los trabajadores y al no contar estos con normas sustantivas que determinaran y esclarezieran la materia, tendería la sociedad a un caos, a un estado de anarquía del cual nadie saldría beneficiado. En tanto que la economía sería un desastre total al no desarrollarse una producción continua de bienes y servicios.

3.4 Naturaleza jurídica de la huelga

El origen de la naturaleza jurídica de la huelga no varía mucho de la naturaleza de las otras instituciones de derecho del trabajo, sólo se distingue de éstas por algunas características propias distintivas.

Es conocido que algunos autores (Cabanellas, Gallart) atribuyen a la huelga una ilicitud total desde el momento

en que ésta nace, pues consideran que los trabajadores tienen la obligación de cumplir con sus actividades en base a la existencia de un contrato, tanto individual como colectivo, en el que se plasman estas reglas, por lo tanto estiman que, desde el momento en que una mayoría de personas obreras se desisten a cumplir sus actividades, esta actitud es considerada como un acto ilícito o antijurídico.

Otra corriente considera que el abandono de labores — en forma colectiva para presionar, debe ser considerada tan sólo como una lucha laboral, su meta solamente es influir en la configuración de las condiciones de trabajo, no teniendo cabida en esta figura, la huelga política; ante todo sugiere o enmarca las condiciones dentro de las cuales debe considerarse legítima la huelga y no menciona en forma determinada la naturaleza de la misma.

Existe un punto de vista distinto a los que hemos expresado, en el que se sostiene que la huelga en la época de la tolerancia, mencionada por Mario de la Cueva, era un hecho jurídico, pero devino en un acto jurídico; antes, la suspensión de labores era un hecho que no producía los efectos buscados por los obreros, por lo tanto caía en la ilicitud, no pudiendo establecer claramente cuando el hecho era lícito o no, y una vez que se establece en la ley la licitud pero como cualquier acto jurídico, sufre esa metamorfosis de hecho a acto jurídico.

El ilustre jurista Mario de la Cueva señala: "... pode

mos entender la naturaleza de la huelga en sus etapas de-- hecho y acto jurídico: a)... ya en la era de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho ju-- rídico: era un hecho, la suspensión del trabajo, teoric-- mente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, agregando mas adelante, ...el empresario ante el incumpli-- miento de la obligación legítima de prestar el trabajo, po-- día declarar terminadas las relaciones de todos los huel-- guistas..., prosiguiendo el maestro,... con otras palabras la suspensión de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas. b) A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plena-- mente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal-- del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar-- al empresario a satisfacer la demanda de mejores condicio-- nes de prestación de los servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y - la suspensión de las actividades de la empresa, están legi-- timados y protegidos por el derecho".⁴⁰

Por otra parte, corresponde al maestro Jesús Castorena debatir acerca del cuestionado tema consignando que: "En nuestra legislación, es un derecho colectivo (la huelga), resultado del acuerdo, coalición de la mayoría.

(40) CUEVA, Mario de la. T. II op. cit. p.593

Se ejercita por cada trabajador en particular pero -- concertadamente, y solo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho.

Por si misma, no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es, por lo tanto, un acto jurídico. Porque hasta eso más, la huelga en si misma, no es el conflicto. El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general, entre capital y trabajo, -- constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia.

Es la manifestación o exteriorización del conflicto, de ninguna manera el conflicto en sí".⁴¹

Nuestra opinión al respecto se inclina hacia esta última teoría, pues en realidad la huelga no es el conflicto, sino se trata de una forma de presión provocada por un conflicto previo; se trata de un derecho colectivo y no de un acto jurídico tradicional, pues a final de cuentas no es ésta la que crea, modifica o extingue derechos y obligaciones.

(41) CASTORENA, J. Jesús. op. cit. p. 293 y 294

3.5 Elementos de la huelga

Nuevamente debemos citar, forzosamente, el artículo 440 de la LFT para determinar cuales son esos elementos a que nos referimos:

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

Es evidente que el primer elemento que surge es la suspensión temporal del trabajo y como segunda parte una coalición de trabajadores.

Por lo que se refiere a la suspensión temporal del trabajo, hemos de señalar de entrada, que el trabajador está obligado a prestar sus servicios en favor del patrón que lo haya contratado, pero la ley permite a los trabajadores que suspendan las labores y no cumplan con dicha obligación, cuando reunen los requisitos para ejercer este derecho.

Tan sólo debe ser la inactividad, absteniéndose de ejecutar actos violentos contra personas o propiedades, ya que caería dentro del campo de lo ilícito, dando lugar a la terminación de la relación de trabajo.

El artículo 445 fracción I y el 934 de la LFT aclaran:

art. 445 "La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas y las propiedades".

art. 934 "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

La palabra suspensión tiene como significado indicar que es sólo por algún tiempo, agregándose quizá para mejor entendimiento, el vocable temporal.

No siempre el conflicto termina con la reanudación de actividades, por el contrario, muchas veces concluye el movimiento con el cierre definitivo de la empresa.

Puede, sin embargo, suceder que la suspensión del trabajo de algunos o la mayoría de trabajadores no coincide con la fecha y hora que se señala en el emplazamiento.

Se trata de una suspensión posterior de labores, por disposición de la propia ley, teniendo como ejemplos: Cuando los huelguistas trabajan en buques, aeronaves, autobuses o trenes y otros vehículos de transporte que tengan rutas, deberán conducirlos a su punto de destino.

Los servicios médicos son otra excepción o modalidad

debido a que los huelguistas que laboren en hospitales, sanatorios, clínicas o establecimientos análogos, deben continuar prestando sus servicios a pacientes que se encuentren ahí al momento señalado para suspender actividades,-- hasta que puedan ser trasladados a otro lugar.

Ambas figuras, trabajadores de vehículos así como los servicios médicos están regulados en el artículo 466 de la LPT que establece:

"Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento".

Existe el caso en que un número indispensable de trabajadores para evitar perjuicios a la empresa y para la conservación de locales, designados por la Junta de Conciliación y Arbitraje en audiencia con las partes, no se pre-

ta la inactividad durante el período que dure la cesación de labores.

Para ello, el artículo 935 de la LFT señala:

"Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número in dispensable de trabajadores que deberá con tinuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue con venientes".

Respecto al ámbito espacial de validez, es de mencionarse que por lo regular abarca a la empresa y en ocasiones establecimientos dentro de los cuales se puedan encuadrar los objetivos perseguidos.

El llamado "paro" realizado por los trabajadores, es una cesación de actividades de una empresa para presionar al patrón y hacerle determinadas peticiones, sin que se ha ya presentado un escrito de emplazamiento de huelga; es de cir, no se cumplen los requisitos legales, por lo que pue-

de traer consecuencias adversas a los fines que persiguen los obreros, como puede ser la rescisión de la relación de trabajo.

Los pares serán lícitos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.

En cuanto al segundo elemento de la huelga, la coalición de trabajadores, hemos realizado ya un estudio en el primer capítulo, sin embargo, daremos algunos puntos de vista y características de esta institución.

Muchas veces los empresarios tienen buenas relaciones con los obreros, ambas partes cumpliendo con sus obligaciones, en ocasiones los acuerdos o convenios realizados por un patrón, no afecta las relaciones de trabajo a la llegada de un patrón sustituto, hacemos mención de esto, pues en algunos casos se quieren pisar tales pactos, constituyéndose y entrando en acción la coalición.

El artículo 41 de la LFT sostiene:

"La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa e establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley ..."

Las personas que efectúan la paralización de actividades, deben ser trabajadores de la empresa o establecimiento y que persigan los fines que motivaron la inactividad; además de estar constituidos en coalición.

Las características de la coalición son:

1. Es transitoria: persigue la defensa de intereses comunes, pero una vez satisfechos éstos, desaparece.
2. Tiene personalidad jurídica restringida: pues su ejercicio es limitado (solo puede alcanzar las finalidades contenidas en el artículo 450)
3. Debe haber pluralidad: deben ser contempladas para su constitución cuando menos dos personas.
4. No requiere registro previo: si se emplaza a huelga, no es necesario que una autoridad la reconozca.

Digamos que el derecho de huelga nace y se encuentra distribuido en cada uno de los trabajadores individualmente, pero al momento de su ejercicio, es la coalición de individuos la que responde como titular del derecho citado.⁴²

(42) Cfr. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México, Porrúa S. A; México, 1989. p. 95-129

3.6 Huelga justificada

Después de haber concertado una coalición el abandono de labores por parte de los trabajadores, hay que analizar si verdaderamente esa inactividad corresponde imputarse al empresario.

"El artículo 111, fracción XVI de la ley de 1931, si contenía una orientación para el intérprete. Según ese precepto, el patrón, está obligado a pagar los salarios de los trabajadores, cuando se vean imposibilitados a trabajar -- por culpa del patrón.

El término culpa lo referíamos al concepto ordinario, es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando ésta se declaraba por haber faltado él, a las obligaciones contraídas. En dos casos por lo menos, podría darse ese incumplimiento; uno cuando se violaba el contrato colectivo de trabajo y la huelga tenía por objeto exigir su cumplimiento, y el otro, cuando se negaba a establecer condiciones justas de trabajo si se lo permitían sus condiciones económicas".⁴³

Al ver las ideas que anteceden, pensamos que no varía mucho respecto de la definición legal actual, al establecer que los salarios serán pagados, cuando los trabajadores se vean imposibilitados de trabajar, esto quiere decir

(43) CASTORENA, J. Jesús. op. cit. p. 309

que se trata de motivos causantes de ese no trabajar, los cuales pueden ser imputados al patrón.

Nuestra LFT vigente establece en el artículo 446:

"Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputable al patrón".

En tanto que el artículo 937 señala:

"Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta ley".

Es realmente importante el aspecto de justificación o

injustificación de la huelga, pues no se trata de un requisito de forma en el procedimiento, se trate de una declaración de fondo que afecta las peticiones elaboradas, o sea los derechos que los obreros demandan.

Será la Junta de Conciliación y Arbitraje quién decidirá, en caso de que a ella haya sido sometida la huelga, si esta última es imputable o no al empresario, pero no se contempla el aspecto de doble imputabilidad, o sea que se trate de un movimiento huelguístico en donde ambas partes tengan cierta responsabilidad.

También debe acentuarse que no todo tipo de huelga debe buscar como blanco al patrón; pues el caso de huelga por solidaridad nunca se imputará a este, por lo que pueda tener un poco de imprudencia la clase trabajadora.

3.7 Requisitos para la suspensión de labores

Antes de analizar el punto en cuestión, queremos resaltar que previo a estos requisitos, debe tenerse muy en cuenta que para la procedencia del derecho de huelga en general, hay que verificar si efectivamente la inactividad--de labores es lícita.

La licitud de una huelga es real cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, al respecto el artículo 123 apartado A, fracción

XVIII señala:

"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".

Nuevamente observamos que la abstención de trabajar no es solo una facultad de hecho respaldada por la garantía a laborar o no, contenida en el artículo 5º constitucional, se trata del desequilibrio existente entre los factores de la producción, lo que genera el derecho constitucional de huelga.

Los requisitos para la suspensión de labores son todos aquellos elementos indispensables o condiciones sin los cuales, el derecho de huelga sería nulo.

La legislación laboral vigente al mencionar a este derecho como un acto jurídico, del mismo modo explica los requisitos, como si éstos fueran para un acto jurídico cualquiera; por lo tanto se dice que los requisitos son: de forma, de mayoría y de fondo.

De acuerdo a lo descrito en líneas anteriores, el artículo 451 de la LFT preceptúa:

"Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

En la fracción I, se encuentran los requisitos de fondo, es decir, la esencia que dió origen al movimiento huelguístico, solamente para efecto de una mejor ilustración mencionaremos los objetivos que señala el artículo 450, que serán ampliamente estudiados en el siguiente capítulo, estos son: Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obtener del patrón la celebración tanto del contrato ley como del contrato colectivo y exigir su revisión, exigir el cumplimiento de éstos, apoyar otra huelga basada en alguno de estos objetivos, y revisión de los salarios.

Juristas conocedores respecto al tema, señalan que el requisito de fondo en sí, únicamente es buscar el equili -

brio entre los diversos factores de la producción, tan sólo lo reducen al reconocimiento constitucional por excelencia.

En ocasiones, los prestadores de servicio cumplen con tales requisitos haciendo constar que se apegan a alguna fracción del artículo 450, pero a veces los hechos en que se fundan no son ciertos.

Néstor de Buen señala: "podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a que objeto se refiere".⁴⁴

La fracción II del citado artículo 451, contiene los requisitos de mayoría, por ende, la suspensión debe realizarse cuando exista una mayoría absoluta de trabajadores a favor, o sea la mitad mas uno de los obreros activos en la empresa, debe ser promovida cuando se trata de declarar -- inexistente la huelga. El artículo 460 se encuentra derogado, pero corresponde al actual 929 de la LFT.

Si el movimiento huelguista se produce conforme a lo establecido en la ley, durante la calificación del mismo-- debe mostrarse que la mayoría lo haya apoyado. En el recuento como prueba durante la calificación, tan solo podrán votar los trabajadores que concurran al recuento, pero algo

(44) BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo. T.II, novena edición, Porrúa, México, 1992. p. 898

muy importante, votarán aquellos operarios que laboren antes de la presentación del escrito de emplazamiento.

El artículo 931 nos esclarece al respecto:

"Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

En tanto la fracción III engloba los llamados requisitos de forma, ello indica que deben cumplirse previamente los señalados en el artículo 920 de la LFT.

3.8 Inexistencia de la huelga

Durante la aplicación de la ley de 1931, no se tiene una definición o un concepto claro acerca de lo que es la inexistencia o existencia de un movimiento de huelga .

Existencia o inexistencia, son ideas que pueden trasladarse fácilmente al campo del derecho civil, toda vez -- que, nuestra legislación contempla a la huelga con las -- características propias y distintivas de los actos jurídicos tradicionales.

La doctrina jurídica francesa sostiene que los actos inexistentes son todos aquellos que carecen de un elemento esencial de su formación, que al no presentarse, no se configura; no indica a ciencia cierta la diferencia entre -- inexistencia y nulidad.

El código civil para el Distrito Federal adopta integralmente lo expresado en el párrafo anterior; estipula respecto a los contratos civiles dos requisitos de fondo, sin alguno de los cuales la celebración del mismo queda sin validez. El artículo 1794 del ordenamiento en cuestión dice:

"Para la existencia del contrato se requie-
re;

I. Consentimiento

II. Objeto que pueda ser materia del contrato".

Esta norma nos encamina para relacionarlo en la materia laboral, pues como dice un autor, no se puede anular algo que no ha sido celebrado, solamente queda negar su existencia.

La citada ley de 1931, indicaba que para el caso de incumplimiento de los requisitos (forma y fondo), antes de las 48 horas de haberse suspendido las actividades, la Junta de Conciliación y Arbitraje debía declarar de oficio que no existía el estado de huelga, mientras no se dictara este estado, la huelga tenía que considerarse existente me reciendo por lo tanto en ese momento, la protección por parte de las autoridades.

Juristas y legisladores criticaron estas medidas considerando que al no declararse la inexistencia, la existencia se presumía, pero más aún porque durante todo el proce dimiente se podía tramitar un incidente y así probar la inexistencia.

La LFT vigente ofrece un precepto comprensible en cuam to a la existencia del movimiento de huelga al indicar en el artículo 444:

"Huelga legalmente existente es la que sa -

tisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

Solo a manera de acotación, los requisitos señalados en el artículo anterior se refiere a los de forma (artículos 451 y 920) sin los cuales legalmente no existe la huelga.

Pero paralelamente al reglamentar el legislador la existencia del fenómeno de huelga, se encuentra la parte contraria de esa figura, al establecer la LPT en el artículo 459:

"La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y.
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

Nuestro punto de vista en cuanto al artículo anterior, es que sintetiza en un solo precepto jurídico los requisitos de forma, fondo y mayoría obrera.

Se abre la posibilidad de dar paso a la calificación de la huelga, marcando un término de 72 horas después del momento de la suspensión de actividades para que, afecta-

dos o interesados, lo interpongan y se declare la inexistencia, en tal virtud, el artículo 929 aclara:

"Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de la setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

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

Se advierte en los párrafos del imperativo que anteriormente se expone, que la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede ni debe de oficio, dar a conocer la inexistencia de la huelga.

3.9 Terminación de la huelga

Dentro de la legislación positiva del trabajo, como es obvio, se acepta el gran fenómeno social y económico de nominado movimiento de huelga, del cual se han mencionado algunos de sus características, elementos, términos, forma

lidades, etc. Sin embargo, éste no pueda ni debe prolongarse por mucho tiempo, debido a las consecuencias trágicas--que acarrearía para las partes en conflicto.

No sería conveniente para la economía de un Estado cualquiera, mantendría un lento avance en la tecnología,--además de no permitir una continuidad en el modo de producción, trayendo como resultado el deterioro de las finanzas públicas.

Las formas de terminación del procedimiento de huelga, se encuentran plasmadas claramente en la LFT vigente.

El maestro de la Cueva señala: "Entendemos por terminación de la huelga el acto de voluntad, bilaterar o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto".⁴⁵

Cierto es que el concepto anterior nos muestra dos caminos a seguir respecto a la terminación, uno es el acuerdo de voluntades y el otro es el laudo que en su caso la Junta emite. Engloba dentro de una variante, varias de las fracciones a que alude nuestra LFT, en tanto el laudo de la Junta queda sola como otra variante.

La Constitución Federal indica ante quien debe acudir

(45) CUEVA, Mario de la. T. II. op. cit. p. 666

la clase obrera en caso de conflicto, estableciendo en la fracción XX del artículo 123 apartado A:

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

En tanto la fracción XXI del mismo artículo establece lo siguiente:

"Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará -- obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas-- en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

Estas fracciones proporcionan, en primer lugar, el nombre de la autoridad ante la que se tiene que someter, en dado caso, un conflicto colectivo entre el capital y el

trabajo. Pero no se trata de que se resuelva tal situación forzosamente ante la Junta, mas adelante se establece cuales son las diversas formas de solución.

También se difunde el equilibrio existente en la integración de los miembros que integran dicha Junta, para un mayor prestigio en cuanto a la neutralidad de fuerzas.

En segundo, esclarece el ambiente en cuanto que, en algunas ocasiones los patronos, por diversas razones, nosometen sus diferencias ante una autoridad o se niega a cumplir con el laudo dictado por la propia Junta, el quepone fin al conflicto.

Es decir, en la primera reconoce la Carta Magna tan sólo la solución dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje y en la segunda acepta el arbitraje, que bien puede no tratarse de una autoridad.

La ley del trabajo de 1931, solo establecía tres fracciones en el artículo 273:

"La huelga terminará:

- I. Por arreglo entre patronos y trabajo;
- II. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes;
- III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Este precepto legal, con algunas palabras mas o palabras menos, es demasiado parecido al que en la actualidad presenta la LFT.

El artículo 469 de la propia LFT vigente establece -- que:

"La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;

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

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

La primera fracción es quizá una de las formas frecuentemente utilizada por la cual se pone fin al movimiento de huelga.

Se ha tratado en todo este capítulo aspectos laborales colectivos, por lo tanto no se debe afectar derechos o intereses de carácter individual, respetando las normas reguladoras válidas antes del conflicto.

Tampoco puede el patrón, posteriormente a la huelga, solicitar a la Junta la nulidad del acuerdo a que se llegó arguyendo cualquier medio de improcedencia de la misma, ya que tuvo los recursos legales señalados en la LFT.

En tanto, la segunda fracción sólo es la voluntad íntegra del empresario, algo como una forma de autocomposición, se allana, entonces debe cumplir todas las peticiones. En cierto sentido, se trata de una forma de proteger sus intereses. Incluso esta fracción que contempla el allanamiento no se encontraba en la ley de 1931.

La huelga también puede terminar prematuramente. Cuando algún movimiento huelguístico ha cumplido con los requisitos establecidos en la ley, y con posterioridad a éste — se cometen algunas faltas que ameritan la declaración por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje de ilegalidad, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.

Se trata de una terminación negativa en cuanto a las aspiraciones de los trabajadores; no podemos opinar lo mismo de la inexistencia, pues como su nombre lo indica, no ha existido.

CAPITULO IV

LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA EN MEXICO

4.1 Intereses comunes.

Durante el recorrido que hasta este momento se ha realizado en el estudio del tema analizado, debemos reconocer que se ha hablado por lo regular en un sentido plural de las cosas, sin que por ello generalicemos los acontecimientos a nivel nacional.

Esta observación se confirma, pues hemos utilizado -- ideas que en su mayor parte hacen referencia a varias personas, dando un contenido de grupo a la huelga y lo que rodea a ésta, empleamos expresiones tales como: conjunto de obreros, colectividad obrera, mayoría trabajadora, coalición mayoritaria, acciones conjuntas, etc. Esto es para dar un sentido de unión o conjunción a los obreros que, basados en la LPT, hacen valer los derechos de sindicación, -- coalición y huelga.

Solamente seguimos los preceptos en su contenido literal y gramatical, de esta forma podemos observar que se -- encuentran conceptos que encierran una generalidad; es el caso de la norma constitucional que expresa "se reconocen como un derecho de los trabajadores, las huelgas y los paros; también encontramos que se refiere a mas de una persona al señalar "conseguir el equilibrio entre los diversos

factores de la producción".

Previo a la elaboración del ordenamiento del trabajo a nivel Federal de 1931, algunos autores hablan, refiriéndose a la parte de los obreros, que el consentimiento en el contrato colectivo no es una representación real de las voluntades de cada trabajador, pues tiene validez aún cuando no todos los individuos sindicalizados otorguen su consentimiento.

Contrario a este punto de vista, la jurisprudencia de la Corte estimó que la acción colectiva es la suma de acciones y derechos de cada individuo, que además perteneciera al sindicato u otra forma de conjunción.

Se perdió de vista en el párrafo anterior, que efectivamente se trata de la suma de los individuos pertenecientes al sindicato, pero no siempre todas las voluntades individuales concuerdan en un mismo sentido, por lo que si no todos, debe ser la mayoría de los integrantes.

Tiempo después se estableció que la acción individual no puede modificar un contrato colectivo, solo en caso de un perjuicio individual, se pueden demandar los correspondientes daños y perjuicios.

Tampoco un sindicato que actúe como tercero puede solicitar la nulidad de alguna cláusula del contrato colecti

vo, en este supuesto corresponde al sindicato titular poner remedio a esta situación.

En estos ejemplos, se advierte la presencia por un lado del individualismo, engranaje o base fundamental que tiene otras repercusiones dentro del Derecho del trabajo, y por el otro, el aspecto colectivo y de unidad o intereses comunes a todos los miembros de determinada organización.

Por lo tanto, es la naturaleza del conflicto de que se trate, la que fija la característica de colectividad del problema y de la acción correspondiente, no influyendo en este caso, la cantidad de trabajadores involucrados, dejando de lado el criterio numérico.

El establecimiento de la consecución de beneficios económicos como salarios remunerados, hace que el patrón cumpla con las obligaciones contraídas en el contrato colectivo, la fijación de nuevos puestos, etc.

Son todos estos puntos, disposiciones que afectan e interesan en común a los trabajadores y que lógicamente son finalidades de las agrupaciones sindicales y de las coaliciones.

Asimismo nos adelantamos un poco para considerar que los intereses comunes son, en el movimiento de huelga, --

aquellos objetivos que se pretende obtener, es decir, los beneficios esperados por los cuales se llevó a cabo la -- inactividad.

Es por ello que, el derecho de huelga nace en un principio ubicado en cada uno de los obreros, pues son finalmente éstos los portadores de la libertad y de los derechos y obligaciones como persona humana.

A fin de cuentas, es el individuo el que se integra al grupo para solidificar o compactar su fuerza contra alguien poderoso económicamente hablando (patrón), y quien vota en una dirección u otra colaborando así en la toma de decisiones, digamos que con su individualidad sumada.

Pero lo colectivo ya se presentó, pues no se trata de otorgar beneficios o prerrogativas a determinado obrero, -- por el contrario, la libertad de los individuos se ejerce para la pluralización de voluntades en un acto colectivo, para alcanzar intereses y objetivos colectivos, y por lo mismo comunes a los trabajadores que integran una o varias empresas o establecimientos.

Aún cuando en ocasiones la libertad de aquellos que no estén a favor de las opiniones de la mayoría dejen de tomarse en cuenta, una vez obtenidos los probables beneficios también a ellos se integran estos últimos.

La colectividad limita hasta cierto punto la libertad de trabajo del individuo que no está a favor de una huelga,

por ejemplo, ya que le impide desarrollar el trabajo que--
desee ejercer y el cual es lícito. Se advierte con esto, la
supremacía de lo colectivo frente a lo individual.

4.2 El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo

Este precepto es actualmente donde se albergan los re
quisitos de fondo para que un movimiento huelguístico ten-
ga validez jurídica y sea existente.

Se trata de aquellos objetivos que se persiguen y que
motivaron el cese de labores de una empresa o estableci --
miento, como cierta forma de presión para la obtención de
los mismos.

Incluso algunos autores consideraban que no se trata
de un contrato, en caso de petición de la celebración del
contrato colectivo de trabajo o de su revisión, y que no
es equitativo el principio de que todos ante la ley somos
iguales, al tratar de subsanarse cualquiera de los otros
objetivos.

El licenciado Nicolás Pizarro Suárez explica: "en la
huelga se emplea fuerza física o amenaza que importa peli-
gro de perder una parte considerable de los bienes del con
tratante (patrón). El legislador al legitimar ese derecho
de los trabajadores, es claro que legitima también los pa
tos o acuerdos obtenidos con ayuda de la violencia (se re-
fiere a la huelga). Desde el punto de vista ya referido --

del liberalismo individualista, este es un ataque a la libertad de contratación, al principio de la igualdad de todo individuo ante la ley; pero es precisamente el fracaso de la posición liberal, la no correspondencia de la teoría con los hechos reales, lo que dió por resultado que las huelgas empezaran a manifestarse...

Agregando líneas después: La libertad y la igualdad formales ante la ley, chocaban con la absoluta desigualdad económica existente entre patrones y trabajadores, con la completa falta de libertad por parte de los económicamente desposeídos.

Concluyendo sin embargo de esta manera: es la huelga o su amenaza la que ha hecho posibles las mas importantes conquistas realizadas por la clase obrera, especialmente--ahí donde está mejor organizada".⁴⁶

Entonces se concluye que la huelga es un derecho necesario y que tiende a la igualdad de los sectores de la economía (capital y trabajo), aún cuando ésta de hecho no se dará, pues siempre el empresario lleva cierta ventaja.

Pero sí se tienen fundamentos, bases y referencias de las finalidades a lograr, así como de la metodología para obtenerlas, las cuales se encuentran ya en el artículo 260 de la ley del trabajo de 1931:

(46) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. op. cit. pp. 51 y 52

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, del contrato colectivo al terminar el periodo de 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.

Todas estas fracciones del artículo citado, pasan con pequeñas modificaciones en una fracción al artículo 450 de la LFT de 1970, la fracción IV se modifica quitando la frase "que no haya sido declarada ilícita".

Artículo 450 de la LFT de 1970:

"La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

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

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

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

Se adicionó el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, la celebración del contrato ley y su cumplimiento, también la revisión de los salarios contractuales, que aquí no se observa pero que forma parte del actual artículo 450 en la fracción VII.

Sin embargo, esta última fracción no antecede a la VI, de modo que fue excluida la huelga por solidaridad en el

caso de los salarios y su revisión.

4.2.1 Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

Durante la exposición de la naturaleza jurídica de la huelga, mencionamos una tendencia de ciertos autores de considerarla como un movimiento antijurídico en virtud del su puesto incumplimiento del contrato individual y colectivo de los obreros, para con el empresario.

También se le llegó a concebir por una larga época como actos de insurrección que buscaba el cambio de la sociedad por medio de la destrucción de máquinas y fábricas, -- algo que hoy en día ha sido afortunadamente abandonado.

La huelga es en la actualidad, un derecho que impulsa a los operarios organizados a la solución de un conflicto previamente establecido entre los factores de la producción, dejando a un lado la teoría que la ubica como un acto jurídico cualquiera, con las características que plantea el derecho civil.

La Constitución Federal, como hemos visto anteriormente establece en la fracción XVIII que las huelgas tendrán por objeto equilibrar las diferencias entre los factores - de la producción.

A manera de ilustración y constituyendo una parte cen

tral dentro del t6pico que se analiza, debemos decir que para efectos del presente trabajo, los factores de la producci3n son el capital por un lado y el trabajo por el -- otro.

"Lo que es claro para nuestro estudio es que la fracci3n XVIII constitucional que comentamos, evidentemente se basa en la teorfa econ3mica burguesa de los medios de producci3n, considerando por lo tanto como tales al capital y al trabajo".⁴⁷

Una vez establecido que el capital y el trabajo constituyen los factores de la producci3n, se debe singularizar y adecuar en cada empresa por quien est3n integrados-- 3stos, dentro del capital es el empreserio o patr3n y dentro del trabajo, los obreros que laboran en el establecimiento de ese patr3n.

La LFT vigente transcribe textualmente lo que ya se encuentra en la Constituci3n y no se limita a reglamentarla, por consiguiente la exposici3n de motivos de la ley de 1970 dice:

"...El artfculo 123; apartado "A", fracci3n XVIII de la Constituci3n, dice que "las -- huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producci3n, armonizando los derechos del

(47) Ibidem, p. 57

trabajo con los del capital". En la reglamentación de este precepto, el proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo, y apoyándose en la interpretación doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional. Pero señala en forma ejemplificada, pero no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentra rotos el equilibrio entre los factores de la producción..."

Se trata entonces de equilibrar algo que se encuentra en desproporción, la corpulencia económica del empresario con la fuerza de trabajo y de lucha de los obreros, respaldados por la legalidad.

No ha faltado quien afirma que con esta fórmula se pretendió establecer la lucha de clases o seguir dentro del grupo de países de mercado, donde el constituyente pudiera haber tenido también una tendencia hacia las nacientes sociedades socialistas.

En torno a este tema, nuestra opinión es que la obtención del equilibrio entre los factores de la producción no es objeto determinante de huelga diferente al que plantean las otras fracciones, sino que el desequilibrio se presenta en las hipótesis concretas previstas en las fracciones siguientes.

Pero en un principio se trata de una fórmula genérica o amplia que se presenta después de haber superado las situaciones laborales tan difíciles anteriores a la promulgación de nuestra Carta Magna.

Una vez teniendo los cimientos, se elaboraron casos concretos no previstos por el constituyente de 1917 en los que observa un desequilibrio, por expresarlo de alguna forma, reglamentado y legalizado, por las cuales no habrá discusión en cuanto a su objetividad y licitud si se llega a la huelga.

Somos partidarios de que el concepto "equilibrio entre los diversos factores de la producción" pudiera en -- determinado momento, fungir como una norma apartada de las otras fracciones del artículo 450, con rango constitucional únicamente, conteniendo el mismo paréntesis amplio donde de hecho entran, reglamentariamente las fracciones ya señaladas; y quedaría espacio para integrar otras normas a futuro que el legislador considere que desequilibran los factores de la producción.

Vemos a la huelga por ende, como una forma de autodefensa producto de la conciencia colectiva, creada como resultado de una desproporción evidente, proyectando una suscripción de mejora en todos los órdenes, a través de un entendimiento entre las partes interesadas o por determinación legal, que cumple una función destacada al proporcio-

nar equilibrio a quienes desempeñan papeles históricamente antagónicos.

4.2.2 Obtener del patrón la celebración del contrato ley y del contrato colectivo de trabajo o exigir su cumplimiento.

Se considera que es el contrato colectivo de trabajo el cimiento del cual afloran las características mas importantes para crear el equilibrio que tanto se anhela, siendo estas causales las mas importantes dentro del plano -- huelguístico, pues mediante éstas, la clase trabajadora -- plantea sus reivindicaciones.

Inmediatamente se advierte la importancia que tiene -- para toda empresa, para los sindicatos considerados como -- representantes de los trabajadores, y para los propios obreros, el establecer esos acuerdos cuya función radica en reglamentar las actividades, prestación y en general todos aquellos aspectos relativos a la forma y condiciones en -- que se debe laborar.

En caso de que el empresario se niegue a pactar con la contraparte las normas de trabajo que integran el contrato colectivo, nace la primera forma que da origen a la huelga.

La propia ley contempla que debe invocarse una huelga cuando, en el caso del contrato colectivo, se haya vencido

la fecha de su vigencia, debiendo justificar que procedía la revisión y que se cumplió con todos los lineamientos -- previstos por la LFT.

Así, afirma el maestro Euquerio Guerrero "... una vez obtenida la celebración de tales contratos, nace una pre - sunción de haberse logrado el equilibrio constitucional en tre los factores de la producción, y que, por lo mismo, es tando en vigor un contrato colectivo o un contrato ley y antes de que venza la fecha de su vigencia no es correcto que el sindicato de los trabajadores pretenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la fracción I del artículo 450".⁴⁸

Los trabajadores, considerados individualmente, no -- pueden dar paso a la celebración del contrato colectivo, se requiere forzosamente la presencia de un sindicato que es, conforme a la ley, el único legitimado para pactar el acuer do.

Con esto no queremos decir que la mayoría del sindica to es indispensable, sin la cual no podría realizarse, por el contrario, tal requisito de mayoría se invoca cuando ha ya estallado una huelga y se busca eliminarla planteando-- que no fué apoyada por la mayor parte de trabajadores, y no es este el caso.

(48) GUERRERO, Euquerio. op. cit. p. 377 y 378

El licenciado Nicolás Pizarro afirma: "... Nos encontramos frente a un derecho de la clase obrera que solo puede ser ejercitado cuando los trabajadores se encuentren organizados en sindicatos. Además, no es necesario que la mayoría de los trabajadores se encuentren afiliados al sindicato para que el patrón tenga la obligación de contratar colectivamente".⁴⁹

Hay quien considera que la modificación parcial del contrato no se concreta a una negativa por parte del patrón, arguyendo que implica cambios de alguna manera en el fondo del asunto, nosotros nos adherimos a este punto de vista-- siempre y cuando se trate de modificaciones a cláusulas -- esenciales de las cuales se solicita su revisión.

Insistimos en que, para acudir a la huelga, movidos por el hecho de revisión del contrato, debe ser al término de la vigencia del mismo, pues no se podría llegar a aquella, porque simplemente aún no se tiene el derecho, ya que a través del emplazamiento a huelga, momentáneamente el patrón ya no administra sus bienes, pues queda en calidad de depositario de la empresa o negocio.

En nuestro derecho se señala que la solicitud para la revisión debe ser por lo menos de sesenta días antes del vencimiento si el contrato no es mayor de dos años, o el mismo término del transcurso de dos años para otros casos.

Debemos decir que con el emplazamiento a huelga en un

(49) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. op. cit. p. 73

período de tiempo anterior al vencimiento del contrato colectivo, se coloca en una posición un tanto desnivelada al empresario (al ser depositario solamente), y se impide que durante los sesenta días que señala el ordenamiento legal, hubiera una libre discusión entre los interesados.

En cuanto al conjunto de normas relativas a las condiciones de una rama determinada de la industria, es altamente importante, ya que pueden llegar a declararse obligatorias en una o varias Entidades Federativas o incluso en todo el territorio que comprende el país.

Como se observa en la fracción III del propio artículo 450, indica que el contrato ley pudiera llegar a ser no tivamente de huelga, cuando se demanda la obtención o celebración, y también si se solicita su revisión.

Tenemos que hacer la ilustración que este caso es de diferentes características que el contrato colectivo; este último es de una relación obrero (sindicato) con un patrón o sindicato de patrones, pero en el contrato ley no con — cierge únicamente a un patrón el pactar o revisarlo, sino a todo un sector económico dentro del que se integran todo un conjunto de empresas y empresarios.

Consideramos que reviste un problema más profundo que el contrato colectivo en razón de la magnitud que alcanza en toda una rama de la economía nacional.

En cuanto al cumplimiento de ambos convenios colectivos, la fracción IV del artículo 450 presenta otra causal de huelga, cuando señala que se tenga por objeto exigir el cumplimiento de ambas figuras jurídicas en aquellas empresas en donde, una vez celebrados, hayan sido transgredidos estos principios colectivos.

Porque es lógico que si para la celebración o acuerdo celebrado entre las partes tendientes a equilibrar las condiciones laborales puede llegar a generar un estado de huelga, entonces, si se viola colectivamente estas normas mediante actos que buscan romper la protección del derecho de grupo, también repercute en un cese legal de labores.

En caso que el empresario decida despedir a obreros que tengan además función en la directiva del sindicato, -- siendo imputable al mismo, los miembros sindicales seguirán ejerciendo sus funciones, con la salvedad que contengan los estatutos, a diferencia de la ley de 1931 en la que, -- si acontecía algo similar, traía aparejada el origen de -- una causal de huelga, aceptada aún por la Corte.

El artículo 376 de la LFT actual señala:

"La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean sepa

rados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".

Por otra parte, puede acontecer que se produzca la huelga señalando como causal, el incumplimiento de los contratos colectivos, y al invocarse aquella, se cumple con la casual que marca la ley, pero no se verifica si es verdadera o falsa, es decir, se tiene la base legal (causal) o requisito de fondo, pudiendo ser planteada con mala fe hacia el patrón como forma de presión.

4.2.3 Cumplimiento de las leyes sobre participación de utilidades.

Este asunto, al igual que los expuestos antes, tiene importancia en la medida que se trata de acuerdos económicos fijados conjuntamente, los obreros con el empleador al que, en cierta forma, se desgarran de sus ganancias una parte considerable para que la balanza laboral quede poco mas estable.

Este porcentaje es del 10% sobre la renta gravable, no haciendo ninguna deducción, tampoco se deben marcar diferencias entre las empresas; la utilidad repartible se divide en dos partes iguales, una se distribuye igualmente a todos y cada uno de los trabajadores de acuerdo a los días trabajados en el año y la segunda se reparte en proporción

a los salarios.

La fecha para la entrega de las utilidades deberá efectuarse en el período comprendido de sesenta días siguientes al en que se efectúe el pago del impuesto anual.

Citamos estas ideas en virtud de que ciertamente es una causal que busca el equilibrio de los factores productivos de la sociedad, esta fracción V del artículo en estudio, es también muy amplia, y surge la duda obligada de saber cuales son, a fin de cuentas, las disposiciones legales que concretamente al ser violadas provocan el levantamiento en huelga.

Creemos que pueden darse muchos abusos en cuanto a la repartición de utilidades, debido a que la ley señala un esquema a seguir, previo a la entrega y recepción del dinero considerado para este fin, en dado caso, pensamos que si no se entrega por ejemplo copia de la declaración anual a los trabajadores, con esto se cumplirá el motivo para establecer una huelga o cualquier otro requisito de forma -- que no se cumpla, y mas tarde se subsane y se otorgue esta prestación.

Somos partidarios de considerar que únicamente cuando el patrón no cumpla con el reparto de utilidades, tomando en cuenta todo lo establecido en la ley, y esta acción sea colectiva, se presenta un desequilibrio evidente en esa empresa y precisamente ahí nace objetivamente el derecho de huelga.

Para esto Euquerio Guerrero opina acertadamente v. so lamente la abstención o la negativa del patrón para cum - plir el mandato relativo a la participación de utilidades puede generar un desequilibrio entre los factores de la -- producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajado - res".⁵⁰

Solamente en este asunto, queda equiparar las disposi - ciones que se refieren a los objetivos de la huelga, o sea el contenido de la fracción I del artículo 450 con la frac - ción V, que señala el desequilibrio como forma autónoma que provoca la inactividad colectiva.

4.2.4 Apoyar una huelga que tenga los fines del artículo 450

La llamada huelga por solidaridad o solidaria, tomada como causante de una inactividad laboral colectiva, ha si - do motivo de serias discusiones a nivel legislativo como a nivel doctrinal.

El grupo empresarial debe ser el más interesado en -- tratar de eliminar un precepto legal que al ejercitarlo, afecta trascendentalmente el punto medular del patrón, el deterioro económico, y otros aspectos de la sociedad; sin embargo, saben también que la sola propuesta originaría una

(50) GUERRERO, Euquerio. op. cit. p. 381

serie de debates, y finalmente no se aprobaría la supresión.

Entre 1918-1930, fueron las Entidades Federativas mas avanzadas en materia laboral en la época, las primeras en contemplar dentro de sus códigos de trabajo, la facultad de los obreros para apoyar a otras huelgas lícitas, esto como una forma de presión extraordinaria dirigida hacia el patrón principal.

Particularmente Veracruz, que previo a la revolución de 1910 sufrió uno de los peores atropellos colectivos, al ser cruelmente atacados los obreros de hilados de Río Blanco, que por cierto también aquí se mostró claramente la solidaridad trabajadora, haya sido el primero en incluir dentro del ordenamiento laboral de 1918 este movimiento, que en el artículo 154 estableció:

"III. La huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita".

Ya para la creación de la Ley Federal de 1931, hubo varios anteproyectos los cuales en su mayoría, conservaron la huelga solidaria, solo el anteproyecto de ley de la Secretaría de Industria, desconoció este tipo de huelga.

A pesar de todo, la ley de 1931 conservó la solidaridad obrera referente a la huelga en el artículo 260, ya citado, que es similar al actual artículo 450 fracción VI,--

pero se agregó "que no haya sido declarada ilícita".

Más tarde para la elaboración de la ley de 1970, pasó la idea principal de la ley anterior, aún cuando refiriéndose a los objetivos que debía buscar y en los que se tenía fundar todo movimiento huelguístico, la exposición de motivos no tocó siquiera el tema señalando:

"El proyecto hace una interpretación que guarda una armonía mejor de la contenida en la ley vigente: la fracción II se ocupa del derecho de los trabajadores para obtener la celebración o la revisión del contrato colectivo, en tanto la fracción III se refiere a la celebración y revisión del contrato ley; la fracción IV se ocupa del cumplimiento, sea del contrato colectivo, sea del contrato ley; la fracción V declara que el incumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades, constituye un objeto legal de huelga".

Vemos pues, que la exposición de motivos se refiere a cada uno de los objetivos de la huelga actuales, pero quizá por considerarlo como algo preestablecido, o no se atrevieron a dar contra al asunto, se consolidó en la LFT vigente.

Se le ha llamado también huelga indirecta o por simpatía, en virtud de que no tiene relación de desequilibrio entre los trabajadores y patrones de la empresa solidaria.

Su finalidad consiste en aumentar la presión en favor de los trabajadores del conflicto original, se trata entonces de una huelga que se generaliza posterior al conflicto principal.

También se hace la distinción en la doctrina entre huelga por simpatía o solidaria y huelga secundaria, la primera cuenta con las características antes indicadas, distinguiéndose de la segunda en que, en ésta, los obreros se dirigen contra el empresario que usa o vende materiales de otra empresa que está en huelga.

Asimismo, considera Cabanellas que "La huelga de solidaridad reviste el carácter de subsidiaria de otras huelgas principales; ya que, como su nombre indica, un sector de personas se declara en huelga para solidarizarse con -- otros trabajadores que están en conflicto; y, resuelto éste, queda a su vez resuelta la situación de trabajadores -- que por simpatía se adhirieron a la huelga principal".⁵¹

La legislación positiva mexicana contiene entre sus normas, la huelga por solidaridad o simpatía, pero no es -

(51) CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. OMLBA, Argentina. 1966. p. 102

clarece el procedimiento que se debe seguir al efectuar un movimiento con tales características, por lo que concluimos que debe adecuarse a los principios del capítulo que trata el fenómeno que analizamos.

El maestro de la Cueva nos da una definición en la -- que podemos guiarnos: "La huelga por solidaridad es la sus pensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peti ciones de los huelguistas principales".⁵²

De este concepto destacan los elementos que a conti -- nuación veremos:

Se trata de una abstención laboral legal, en donde no se -- busca un beneficio colectivo propio, sino apoyar por simpa tía, moralmente, algún otro conflicto ajeno a sus intereses, presionando para llegar a una solución favorable del conflicto principal.

La empresa solidaria en huelga, debe sujetarse a las normas establecidas para los movimientos huelguísticos nor males, así como también a las reglas que contemplan que -- nes deben seguir laborando durante el período que dure la huelga por simpatía.

(52) CUEVA, Mario de la. T. II. op. cit. p. 682

A su vez, la LFT establece en el artículo 937 lo referente a los salarios, estableciendo:

"Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso-- será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta ley".

Nosotros opinamos que esta fracción VI del artículo -- 450, no responde al principio constitucional de equilibrio entre los diversos factores de la producción, y sí en detrimento de los bienes del empresario y de la libertad que tiene toda persona de dedicarse a la profesión, industria o comercio que le agrade siendo lícito, contenida en el artículo 5º de la Carta Magna.

Questionamos el punto de vista de algunos autores que sostienen que esta norma laboral es acertada, aún cuando-- se basan en los principios de unidad y responsabilidad solidaria de una clase y en las ideas del movimiento sindical de unirse y apoyarse contra el capital.

Creemos que se trata de un vestigio pre-revolucionario elevado a la categoría de un ideal concretizado en una norma jurídica, aún cuando en los últimos años no se haya hecho uso de esta huelga, que no consideramos que sea por la situación económica actual, eso no importaría a los trabajadores, aún cuando su salario se viera mermado, sino se trata de una división entre los sindicatos promovida por el Estado.

Por lo tanto creemos firmemente que se trata de un precepto anticonstitucional, que debería ser reformada la LPT particularmente en este punto, retirando del plano jurídico dicho planteamiento solidario.

No compartimos la idea de algunos concededores del Derecho, que afirman es una norma revolucionaria, y mediante el paso del tiempo y las presiones a empresarios y autoridades por parte de los trabajadores, se llegue a lograr -- que se paguen los salarios caídos de este tipo de movimientos; quizá se podría dar el caso que esto se aplicara a -- una modalidad, pero no como se encuentra actualmente.

4.2.5 Exigir la revisión de los salarios contractuales

El salario es la prestación mas importante para los trabajadores dentro de la economía de cualquier Estado, en base a éste se puede establecer una cierta estabilidad, si se encuentran dentro de márgenes que permitan un poder de adquisición para la subsistencia del prestador del servi -

cio y su familia, o bien se puede crear una inestabilidad en caso contrario.

En la mayoría de los países industrializados se hace una revisión del salario temporal, pero constituye en gran medida el motivo que se produzca un cese de actividades colectivas y, por lo general, se tienen condiciones de trabajo buenas; las leyes procuran suprimir lo mas posible conflictos tanto individuales como colectivos.

Llega a darse el caso que los trabajadores se sometan a reglas de empresa muy estrictas, aceptándolas porque -- existe la conciencia de una justa retribución, con esto se aumenta la productividad y la calidad de lo producido.

En cambio si la economía los afecta hasta cierto punto que se vuelven contra el patrón presionando respecto a sus exigencias y no lo piensan si es necesario hacer la -- huelga, es por esto que se han realizado reformas políticas encausadas al mejoramiento de los salarios, basados en el nivel de productividad del país, el progreso tecnológico y el superhabito comercial.

Otra forma de disminuir la suspensión de labores se ha experimentado con éxito en algunos países europeos, se trata de atraer a la clase obrera a algunos puestos en la dirección de la industria.

En América latina buscando un salario respaldado por

un poder adquisitivo y sea remunerador, es en gran escala causa por la que se realizan las huelgas.

Aquí, el Estado ha influido en algunos casos, también el cambio de regímenes políticos imperantes, como ejemplos se encuentran Argentina, Uruguay, y Chile, que de la dictadura pasan a un Estado libre soberano y democrático, lo que se refleja en los últimos años, en el control de los fenómenos de la huelga y la mediación de las autoridades.

Aquí en México, desde la promulgación de la ley de -- trabajo de 1931, se tienen dos formas de revisión y ajuste de los salarios: mediante las Comisiones de Salarios Mínimos y las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo y se refieren a salarios.

El artículo 47 del ordenamiento legal mencionado, señaló que el monto de los salarios debe fijarse en el contrato colectivo, el cual pasa al artículo 391 de la LPT actual y no es extraño que la revisión de los salarios tenga índices elevados como causal de la huelga.

Pero después de haber adicionado este artículo durante el mandato del licenciado Luis Echeverría para que la revisión fuese anual, ha crecido más aún los fenómenos de huelga, interponiendo como causal de la misma el objetivo que tiende a revisarlos.⁵³

(53) Cfr. BARRAJAS MONTES DE OCA, Santiago. op. cit. p.43 a 45.

4.3 Propuesta de un nuevo artículo 450.

Analizando todo lo que se refiere a la huelga normal y por solidaridad, nos resta emitir una opinión de reforma al artículo 450 de la LFT vigente, al que no proponemos -- grandes cambios, pero si la derogación de la fracción VI-- referente a la huelga por simpatía.

Por todo lo anterior consideramos que el artículo 450 debería reformarse y quedar de la siguiente forma:

Artículo 450:

La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al -- terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título séptimo;

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

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

VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

CONCLUSIONES:

1. El conjuntivismo obrero se forma para la consecución de aquellos objetivos comunes, para sumar esfuerzos y tener mayores posibilidades de triunfo frente a los patronos.

2. El contrato individual y la relación de trabajo, -son instituciones jurídicas diferentes, aunque la ley les otorga los mismos efectos, en la primera la manifestación de voluntades entre las partes perfecciona el vínculo entorno al cual se aplican las normas de derecho. En la relación de trabajo, la base es la prestación del servicio personal subordinado.

3. El contrato colectivo de trabajo y el contrato ley surgen como objetivos para aminorar el desequilibrio entre los factores de la producción teniendo, en consecuencia, -la facultad motivante de una huelga, en caso de incumplimiento o falta de celebración de los mismos.

4. El movimiento de huelga, como lo señala la fracción XVII apartado "A" del artículo 123 constitucional, es un derecho y no un acto jurídico normal, se trata de normas--reguladoras de situaciones conflictivas del trabajo colectivo.

5. La huelga se instituyó como una suspensión temporal de trabajo debido a la negativa de los empresarios a--negociar con los trabajadores, siempre que ésta, esté fun-

damentada en los objetivos legales creados para tal efecto.

6. Los objetivos de la huelga son aquellos requisitos de fondo de todo movimiento huelguístico que al ser violados, pueden originar un cese de labores jurídicamente existente conforme a la Constitución.

7. Con los objetivos de la huelga tienen como meta -- los trabajadores, la adquisición de mejoras a las condiciones de prestación del servicio y por ende, un equilibrio-- entre el capital y el trabajo.

8. El equilibrio entre los factores de la producción debía estar preceptuado solamente a nivel constitucional y de manera reglamentaria, señalar determinadas hipótesis donde se encuentren desequilibrados estos factores.

9. En caso de violación de las normas referentes a -- participación de utilidades, se tiene como objetivo de la huelga resarcir a los operarios sus derechos, pero se debe esclarecer cuáles son los actos concretos que motivan una huelga.

10. Los objetivos de la huelga buscan equiparar las condiciones económicas de los trabajadores frente al patrón, cuando se hayan transgredido las normas colectivas; por lo tanto, la huelga por simpatía no tiene cabida dentro del -- artículo 450 de la Ley del trabajo.

11. Debe hacerse una reforma a la Ley Federal del Trabajo, derogando la fracción VI del artículo 450, debido a que la huelga por solidaridad no persigue directamente un equilibrio entre los factores de la producción, tal como lo establece la fracción XVIII del artículo 123 apartado A, de la Constitución. Su finalidad dista mucho de los otros objetivos de la huelga señalados en el mismo artículo 450.

BIBLIOGRAFIA:

1. ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de derecho del trabajo, cuarta edición, Ariel, España, 1973.
2. ALONSO GARCIA, Manuel, et al. La huelga y el cierre empresarial. Instituto de Estudios Económicos, España, 1979.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga, un análisis comparativo. serie B, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1983.
4. BESUSAN, Graciela, et al. El derecho laboral. Ed. siglo XXI, México, 1985.
5. BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo. séptima edición, Porrúa, México, 1989.
6. _____ . Derecho del trabajo. T. II. novena edición, Porrúa, México, 1992.
7. CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Ed. Omeba, Argentina, 1966.
8. CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero. quinta edición, Fuentes impresores, México, 1981.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El derecho laboral en iberoamérica, México, 1981.

10. ----- . Las huelgas y el derecho del trabajo. Ed. Jus, México, 1976.
11. ----- . 35 lecciones de derecho laboral, quinta edición, Trillas, México, 1986.
12. COLMENARES, Ismael, et al. Cien años de lucha de clases en México. T. I. cuarta edición, Ed. quinto sol, México, 1984.
13. CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. décimo sexta edición, Porrúa, México, 1990.
14. ----- . El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. II. Sexta edición, Porrúa, México, 1991.
15. DAVALOS, José. Derecho del trabajo. tercera edición, Porrúa, México, 1990.
16. GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. cuadragésimo primera edición, Porrúa, México, 1990.
17. GONZALEZ NAVARRO, Moisés. Las huelgas textiles en el porfiriate, Ed. José M. Cajica, México, 1970.
18. GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. décimo sexta edición, Porrúa, México, 1989.

19. LEFRANC, Georges. La huelga, historia y presente. segunda edición, ediciones de bolsillo, España, 1975.
20. LEON MONTAÑES, Alberto. La huelga en México. UNAM, México, 1967.
21. LUXEMBURG, Rosa. Huelga de masas, partido y sindicato. segunda serie, Grijalvo, México, 1970.
22. MATIA PRIM, Javier, et al. Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos. Ed. Civitas, España, 1982.
23. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. segunda edición, Tecnos, España, 1978.
24. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. T. II. Porrúa, México, 1983.
25. PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La huelga en el derecho mexicano. s. e. México, 1938.
26. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México. Porrúa, México, 1989.
27. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, federaciones y confederaciones. Trillas, México, 1991.

28. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la huelga. Ed. Botas, México, 1950.
29. ----- . Nuevo derecho del trabajo. sexta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACION:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 91a. edición, Porrúa, México, 1991.
2. Ley Federal del Trabajo. 68a. edición, Porrúa, México, 1991.
3. Código Civil para el Distrito Federal. 55a. edición, Porrúa, México, 1986.
4. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

OTRAS FUENTES:

1. Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXV. Editorial bibliográfica omeba, Argentina, 1980.
2. ----- . T. III. Editorial bibliográfica omeba, Argentina, 1980.
3. Historia obrera. CEHSMO, vol. I, número 4, marzo, 1975.