

446
26j



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

D E R E C H O
Seminario de Derecho Público

"LA JUSTIFICACION DEL DERECHO
DE HUELGA EN LA ACTUALIDAD "

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

LUZ MARIA JUAREZ JIMENEZ

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ





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.

SEÑOR :

Porque siempre me has mantenido en tu amistad, porque guías mis pasos, porque me escuchas y estás conmigo, porque eres el mejor de los amigos y un Padre fiel a sus promesas y a su amor; porque iluminas mi entendimiento y me manifiestas tu amor a cada instante en todas las cosas; porque me diste la vida y la libertad, y en especial ahora que me permites hacer realidad una de mis grandes aspiraciones ...

GRACIAS PADRE.

ESTELA JIMENEZ NAVARRO :

A quien le debo el ser y tanto en la vida. Su amor y dedicación , sus desvelos y preocupaciones, sus consejos y oraciones.

Gracias señora bonita por enseñarme tus virtudes de madre amorosa, porque con tu cariño y tus palabras atinadas dirigiste mi formación y supiste encaminarme firmemente, es por ello que también es tuyo este logro y quiero decirte :

GRACIAS MAMA.

PAZ JUAREZ ESTRADA :

Tu siempre tienes la palabra que necesito y sabes darme el me jo r de los consejos. Tu mano es rígida pero suave, que ha sabido dirigir a cada uno de tus hijos por buen camino. Eres el mejor - de los padres que sabe ser amigo generoso y comprensivo. Pa' me - haz dado más que tu sangre y tu trabajo, mucho más, es por eso - que te corresponde en gran parte este triunfo, sin ti no lo hubiera lo gr ado.

MUCHAS GRACIAS PAPA.

Con sincero y especial agradecimiento a mis hermanas, las que siempre me han impulsado, manifestado - su apoyo y su cariño y fomentaron - en mi el espíritu de lucha y de progreso, y porque cada una de ellas representa un motivo singular para dar mi mejor esfuerzo.

GRACIAS A :

YOLANDA JUAREZ JIMENEZ
ESTELA JUAREZ JIMENEZ
M. LAURA JUAREZ JIMENEZ
ALICIA JUAREZ JIMENEZ
ROSA LAURITA JUAREZ JIMENEZ

Con sentida gratitud hacia mis - hermanos, de los que no puedo decir menos de lo que se merecen. Hombres de convicciones propias, emprendedores, tenaces y valiosos, características que no dejo de reconocer por - la influencia que han ejercido en mi persona.

Porque se que siempre contaré -- con ustedes...

GRACIAS A :

LEODEGARIO PAZ JUAREZ JIMENEZ
SERGIO ANTOLIN JUAREZ JIMENEZ
RAYMUNDO AARON JUAREZ JIMENEZ
FRANCISCO JAVIER JUAREZ JIMENEZ
FELIPE ARTURO JUAREZ JIMENEZ

Al más grande de los estímu--
los, por quien deseo superame y -
dar lo mejor que pueda existir en
mi, simplemente por ser mi razón
y mi motivo, a mi hija :

DIANA SARAI SEGURA JUAREZ.

Con especial y sincera gratitud
a la persona que me brindó su ayuda
desinteresada en mi superación :

JOSE LUIS SEGURA MARTINEZ.

A todos y cada uno de mis fami-
liares y conocidos con el afecto de
siempre .

A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

De quien reconozco sus méritos personales y agradezco profundamente su colaboración en la presente tesis desinteresadamente.

Porque es una profesional en su trabajo, una excelente persona - que creyó en mí y porque le admiro , quiero agradecerle de manera especial.

A todos y cada uno de mis maestros, a quienes reconozco su valiosa labor, por transmitirme el conocimiento y haberme dado lo mejor de ellos, GRACIAS a todos el personal académico que me formó.

INDICE

INTRODUCCION	I
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS BASICOS

1.0. Derecho	1
1.1. Trabajo	3
1.1.2. Derecho del Trabajo	4
1.2. Gremios	6
1.2.1. Asociación	8
1.2.2. Sindicato	10
1.2.3. Coalición	12
1.3. Contrato	15
1.3.1. Contrato Colectivo	16
1.3.2. Contrato Ley	18
1.4. Huelga	19
1.5. Paro	21
1.6. Suspensión	24

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

2.0. Epoca Colonial	27
2.1. Epoca de la Independencia Mexicana	30
Aparece la huelga	35
Huelga de Cánanea	40
Huelga de Río Blanco	41
2.2. Epoca de la Revolución Mexicana	42
2.3. Epoca Contemporánea	48

CAPITULO TERCERO

NATURLEZA JURIDICA DE LA HUELGA

3.0.	Naturaleza Jurídica de la huelga	62
	La huelga como derecho	62
	La huelga Garantía de la clase trabajadora ...	63
	La huelga Instrumento Legal	64
	La huelga Acto Jurídico	64
	La huelga Medio Directo	65
	La huelga legítima defensa de los trabajadores.	66
	Ubicación sistemática	66
3.1.	Fundamentos constitucionales	67
3.2.	Leyes Reglamentarias	71
	La Ley Federal de 1970	76
3.3.	Titular del derecho de huelga	79
3.4.	Procedimiento de huelga	80
	Periodo de pre-huelga	81
	Efectos del Emplazamiento	83
	Concepto de Servicios Públicos para efecto de - huelga	83
	Desarrollo procesal del periodo de pre-huelga.	84
	Audiencia de Conciliación	84
	Integración de las Juntas de Conciliación y <u>Ar</u> bitraje	84
	Forma y tiempo de las diligencias	85
	De las actuaciones y diligencias de las Juntas.	86
	La Excepción	86
	Prorroga del periodo de pre-huelga	87
	La huelga en el Contrato Ley	87
	Suspensión el trabajo	88
	Objetivos de la huelga	89
	Prohibiciones a las minorías no huelguistas ..	94
	Prohibiciones a los patronos	91
	Incidente de calificación de la existencia e <u>in</u> existencia de la huelga	91
	Trámite del Incidente	92
	Terminación de la huelga	94
3.5.	Intervención de la autoridad en la huelga	99

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA EN LA ACTUALIDAD

4.0.	La huelga en la Actualidad	99
4.1.	Aspectos filosóficos de la huelga	99
4.2.	Aspectos filosóficos de la huelga en el actual Capitalismo	105
	Teoría de Gurvitch	113
4.3.	La necesidad de la huelga en el actual Capita-- lismo	114
4.0.	La huelga en la actualidad	119
4.4.	La intervención del Estado en las normsa de --	

huelga	129
CONCLUSIONES	132
BIBLIOGRAFIA	135

INTRODUCCION

El Derecho garantiza un sinnúmero de instituciones, de entre las cuales he querido rescatar una que pertenece específicamente al área del Derecho Laboral, pues representa un hecho histórico, que ha permanecido a través del tiempo con la misma constante, salvo algunas variantes que no afectan su estructura de fondo, ni su finalidad, me refiero al hecho de suspender las labores, con el objeto de defender intereses comunes para mejorar las condiciones de prestación de servicios, y que no es otro, que el derecho de huelga.

Quiero mediante esta tesis resaltar los méritos y las cualidades de la huelga, destacar la importancia que representa, porque es un derecho actual, noble y trascendente que merece ser visto de cerca para conocerlo.

La idea de huelga se encuentra establecida entre nosotros, con sus características, como un fenómeno frecuente, distintivo de nuestra estructura económica capitalista; sin embargo, y pese a su resonancia en nuestros días, existe un concepto trivial de ella, genéricamente persiste la ignorancia sobre los alcances y limitantes de esta facultad. Es por ello que no encuentro ocioso poner de relieve sus caracterís

CAPITULO I
CONCEPTOS BASICOS

1.0. Derecho 1.1. Trabajo 1.1.2. Derecho del Trabajo 1.2. Gremios 1.2.1. Asociación 1.2.2. Sindicato 1.2.3. Coalición 1.3. Contrato 1.3.1. Contrato colectivo 1.3.2. Contrato Ley 1.4. Huelga 1.5. Paro 1.6. Suspensión.

La presente investigación se encuentra dividida en cuatro capítulos. En este primer capítulo se sientan las bases para la comprensión y desarrollo de este tema. Las aportaciones aquí hechas, consisten en las diferentes definiciones -- clave que han de usarse a lo largo del trabajo y, que de manera precisa ilustran las ideas que se manejan durante nuestra investigación.

Cada una de las definiciones que trataremos tienen -- abundancia de criterios; la labor de definir un concepto no es fácil, pues se corre el riesgo de omitir algún elemento valioso, lo que acarrearía como consecuencia, el arrojar una descripción errónea.

1.0. DERECHO

Iniciaremos este capítulo con el tema denominado Derecho, resaltando sus características principales. El Derecho es una institución universal, es un principio regulador de - las conductas externas de los hombres, es cambiante y dinámi

ticas inherentes, estudiarla desde un punto de vista análitico, y me permita criticar su funcionamiento y saber si funge adecuadamente como institución legitimada.

Cierto es, que en algún momento podemos necesitar de - este recurso; hablo de que lo solicitemos para usarlo como - medio directo para hacer presión y obtener mejores condiciones de vida. En un momento, es provechoso saber como se ejercita, la finalidad que persigue, sus objetivos, quien y como lo hace, hacia dónde va y que tan evolucionado es hasta ahora.

Estas y otras razones inclinaron mi ánimo para conocer y en lo posible, aportar de lo que hoy es el derecho de huelga.

co, adaptable a tiempo y espacio, a las necesidades de cada individuo; es una garantía de protección social que repercute en la justicia de una comunidad establecida. Aplica normas de tipo jurídico previamente establecidas.

Una vez resaltadas las características de nuestra institución, ya podemos entrar a dar las diferentes definiciones de los diversos conocedores del Derecho.

El maestro Eduardo García Máynez concibe al Derecho - en distintos ángulos y establece que hay : Derecho objetivo, Derecho subjetivo, Derecho vigente y Derecho positivo.

En sentido objetivo dice : "Es el conjunto de normas, trátese de preceptos impero-atributivos, es decir, de reglamentos que además de imponer deberes concede facultades. Es el permiso derivado de la norma jurídica.

El sentido subjetivo es una función del objetivo, es la norma que permite o prohíbe.

Derecho vigente es el conjunto de normas impero-atributivas que en una cierta época y un país determinados la - autoridad política declara como obligatorias. Es aquel que declara las consecuencias esenciales de los principales hechos de la vida humana." ¹

Otra definición es la que plantean Fernando Floresg6mes y Carvajal Moreno en su libro : "La palabra Derecho proviene del vocablo latín directum, que significa seguir el - camino señalado por la ley. El Derecho es el conjunto de -- normas jurídicas creadas por el Estado para regular la con-

1 Introducción al estudio del Derecho, décimo octava edición, Porrúa, México 1989, págs. 26 y 27

ducta externa de los hombres. y que en caso de incumplimiento esta provista de una sanción judicial." ²

Pina Vara define al Derecho como : "Todo conjunto de - normas eficaz para regular la conducta externa de los hom--- bres. " ³

Raquel Gutierrez y Rosa María Ramos dicen que el Dere- cho es : "El conjunto de normas jurídicas cuyo cumplimiento puede ser exigido por la persona facultada para ello y en ca so necesario obligarse a cumplir por medio de la fuerza pú-- blica, de ahí su carácter coercible y bilateral." ⁴

1.1. TRABAJO.

La palabra trabajo nos sugiere de entrada la idea de - una actividad ejecutada para la consecución de un fin deter- minado.

La primera definición que plantearemos es la que esta- blece la reglamentación en materia, que en su artículo terce ro estipula que : "El trabajo es un derecho y un deber socia les. No es artículo de comercio, exige respeto para las li- bertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vi- da decoroso para el trabajador y su familia. "

Para reforzar esta idea haremos alusión a lo que Nes- tor De Buen dice acerca del trabajo : "Es una actividad pro

² Nociones de Derecho Positivo Mexicano, décimo cuarta edi- ción, Porrúa, México 1985, pág. 49

³ Diccionario de Derecho, Porrúa, México 1989, pág. 227.

⁴ Esquema Fundamental de Derecho Mexicano, Porrúa, México 1972, pág. 15

vechosa de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso." ⁵ Atinadamente destaca los puntos importantes de esa actividad y dice : "No es trabajo el que realizan las bestias, trabajo es el que realizan los hombres; estrictamente el que pretende alcanzar un fin determinado, y que ese fin determinado es la consecución de la riqueza. El trabajo no debe ser una actividad ociosa ya que es un acto encaminado a la obtención de un fin cierto." ⁶

Sintetizando la posición de De Buen, son tres los elementos que integran al trabajo, una actividad puramente humana, persigue una finalidad en concreto y, no debe ser ociosa porque su fin es obtener riqueza.

El trabajo ciertamente es una ocupación productiva, pero además es retributiva y engrandecedora de la calidad humana.

1.1.2. DERECHO DEL TRABAJO.

El objeto del Derecho Laboral es, precisamente, el trabajo y todas las circunstancias inherentes a él, puesto que el trabajo es fuente directa del Derecho Laboral.

Sabemos pues, que a nuestro Derecho le interesa lo relativo al trabajo y la primera circunstancia que se genera es la relación laboral, contemplada en la Ley, artículo 20 : "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal

⁵ Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México 1991, pág. 13
⁶ Id.

subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."- Entendemos que si hay relación laboral, entonces hay Derecho laboral.

De la definición anterior se sobreentienden dos factores muy importantes : la subordinación y la remuneración.

Corresponde ahora abordar la definición de el Derecho del Trabajo.

El Derecho Laboral es la rama del Derecho público interno, que se encarga de tutelar, proteger y regular toda actividad concerniente al trabajo, mediante la aplicación de normas de tipo jurídico prestablecidas, aplicables a cada caso en concreto.

Veamos la definición que de Pina Vara tiene del Derecho del Trabajo. "No es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado."⁷

Nestor de Buen dice a respecto : "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente deriva de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuyo fin es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." ⁸

Otra definición aportada es : "El conjunto de normas -

7 Rafael de Pina Vara. Op. Cit. pág. 232

8 Nestor de Buen L. Op. Cit. pág. 131.

que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo." ⁹

Otra definición es la de Rosa María Gutiérrez y Raquel Ramos : "El Derecho mexicano del trabajo es la rama del Derecho público cuyas normas regulan las relaciones entre los -- trabajadores y los patrones, creadas por la autoridad que se encarga de su aplicación y señalan los procedimientos para -- hacerlas efectivas." ¹⁰

El Derecho del Trabajo pretende fundamentalmente la -- protección de la clase trabajadora, sin dejar en desventaja legal a la clase capitalista. Este Derecho representa en un mínimo, en comparación a la aventajada situación del patrón, que tiene el trabajador para defender y proteger sus intereses.

El Derecho del Trabajo es joven, por lo que tiene por delante largo camino que recorrer, tiene que crecer y evolucionar para ofrecer más y mejores perspectivas al trabaja---dor, adaptarse a las exigencias de esta clase y crear otras instituciones que abarquen las lagunas que aún posee este jó ven Derecho.

1.2. GREMIOS.

Los gremios son considerados como entidades corporati--vas, constituidas con el fin de proteger económica y moral--

⁹ Fernando Floresgómez y Carvajal Moreno. Op. Cit. pág. 133

¹⁰ Op. Cit. pág. 133

mente a los miembros de una clase u oficio determinado. De--
fiende con dignidad a la clase que representan.

Se designa con la palabra gremio al conjunto de perso--
nas que se dedican a una misma profesión, arte u oficio, re--
gidos por los mismos estatutos y ordenanzas particulares. --
Por lo general su constitución se encuentra en diversasa ca--
tegorías, específicamente en oficiales y aprendices.

En la actualidad los gremios ya no funcionan, pero --
cuando nos referimos a ellos hacemos alusión al sistema so--
cio-económico de los antiguos mexicanos (hablando de nuestro
país) en que se organizaban para trabajar. Consistían más --
que nada en el monopolio de la industria, es decir, tenían -
el control del objeto al que se dedicaban a producir. De esta
manera nos referimos a las diferentes artes y oficios a que
se dedicaban : lapidarios, herreros, el arte de trabajar con
plumas de aves, albañiles, tejedores, fabricantes de armas,-
brujos, pintores, escultores, alfareros, etc.

Toda agrupación gremial, fuere cual fuere su oficio o
profesión, son considerados como entidades de ayuda mutua, -
de socorro, de fraternidad religiosa, además de ser podero--
sos instrumentos socio-económicos propios de su época.

El sistema gremial fue adoptado por ser idóneo y apto
para realizar el método comercial, agilizando el comercio en
que estaba organizada la sociedad de entonces, diversifican--
do las labores y ocupaciones de cada uno para satisfacer las
necesidades de su comunidad.

En la edad moderna se abolieron todas las disposicio--
nes que favorecían a los gremios, lo cual provocó la disolu--

ción de tales entidades. Decayeron en gran medida y dejaron de ser importantes, de tal suerte, que desaparecieron por completo con el paso del tiempo, ya que los demás países también adoptaron el mismo principio establecido.

La desaparición de los gremios trajo como resultado la aparición de otras modalidades de asociación de los trabajadores las cuales veremos más adelante.

1.2.1. ASOCIACION.

La asociación es ante todo un derecho público; un fenómeno social de formación de grupos y de instituciones de reunión permanente que persiguen una finalidad común de los trabajadores, distinta al reparto de las utilidades de una empresa, ya que de lo contrario dejaría de ser un Derecho público y caería dentro de la figura de un Derecho privado.

La asociación aparece fundamentalmente por la presencia de un problema de índole laboral que afecta a la economía general de los trabajadores, que es un medio de defensa donde conjuntamente se debaten ideas para la solución de un conflicto de intereses socioeconómicos en choque, y comunes a todos los miembros que se integran en grupo asociativo.

Para ilustrar de mejor manera la idea general que se ha planteado de asociación, veremos lo que opinan de ella los diversos concedores de la materia.

Mario de la Cueva se refiere a la asociación diciendo: "Es el conjunto permanente de personas, constituidas para la realización de un fin, distinto del reparto de utilidades." 11

El diccionario de Derecho la describe como : "El contrato por virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley.

Sostiene también que la palabra asociación posee un doble significado : el lato y el restringido. El significado lato comprende toda agrupación de persona física, realizada con un cierto propósito de permanencia, para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de interés común para los asociados, siempre que sea lícito.

Dentro de este significado caben los sindicatos, las sociedades, asociaciones, federaciones, etc.. Es decir, cualquier manifestación del fenómeno social asociativo.

La asociación desde el punto de vista del Derecho Civil es una agrupación de personas ligadas por el vínculo de un contrato, es decir, una relación jurídica contractual.

Este contrato como el de sociedad tiene por objeto la constitución de una persona moral de sentido privado destinada a cumplir fines determinados y concretos.

La asociación es por lo general un contrato plurilateral y bilateral por excepción, oneroso y de tracto sucesivo.

Vista desde otro ángulo, la asociación deposita el poder supremo en la asamblea general, la cual es la reunión de los miembros de la asociación, previa convocatoria hecha a respecto, para tratar las cuestiones que hayan sido incluidas en la orden del día y, de acuerdo con la voluntad expresada en las votaciones que se celebran con este fin. Corres-

ponde a la asamblea : resolver sobre la admisión de los socios y su exclusión, resolver sobre la administración, resolver sobre la disolución de la asociación y, sobre todo, - el nombramiento del director(res) cuando no haya(n) sido nombrado(s) en la escritura constitutiva" ¹²

La asociación se encuentra legítimamente permitida según el artículo 9º de nuestra Carta Magna, estableciendo que "No podrá coartarse el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ..."

"...no se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, - sino se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia ni amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desea."

Entiéndase por lo anterior, que la asociación debe realizarse por medio de un acuerdo que implique la asociación de personas que tengan un interés común, siempre que su finalidad no vaya en contra de los preceptos legales.

1.2.2. SINDICATO.

El sindicato es una forma de acontecer básica y primaria, determinada por la desigualdad que produjo el liberalismo económico dado en el último cuarto del siglo XVIII.

Los grupos sociales oprimidos buscaron una salida inesperada a la asfixiante presión que el capitalismo ejerce so

bre ellos, constituyendo grupos sociales reales a los que su man todos los intereses individuales para generar una unidad política.

Cuando un trabajador se afilia a un sindicato tien -- ciertas ventajas, representa un mínimo de garantías presta-- das en favor del sindicalizado.

El trabajador obtiene del sindicato la protección de - sus intereses con un mínimo de condiciones, consistentes en respetar el estatuto señalado por el mismo sindicato.

Queda en manos del sindicato la representación colectiva de los intereses y su negociación con los patrones (es esta la función medular de un sindicato), lo que permite la obtención de convenios, la integración de comisiones mixtas, la intervención de los dirigentes en la elaboración de los - reglamentos, de las condiciones de trabajo en general y, ade más, en la fijación de los salarios.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define - al sindicato como : "La asociación de trabajadores y patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos."

Mario de la Cueva define al sindicato como : "La expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su deci--- sión de lucha por la participación y aplicación más amplia - de la justicia social a las condiciones de prestación de ser vicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras po litica y jurídica." ¹³

El sindicato representa al trabajador en diversas actuaciones, bien internas o externas. Las primeras consisten en la defensa de las condiciones pactadas en los contratos individuales o colectivos; en las segundas se refiere a que son personas físicas que representan intereses lesionados ante la autoridad competente.

El sindicato es la cohesión obrera, logro conquistado por la fuerza popular, que les permite actuar en defensa de sus intereses comunes, representando a su clase social en el orden jurídico al que pertenecen.

1.2.3. COALICION.

Los trabajadores para la defensa de sus intereses necesitan coaligarse para llegar a los sindicatos y de allí a la huelga, sin embargo, con frecuencia podemos encontrar una -- coalición que no necesariamente degenera en una huelga, ni -- crea un sindicato.

La coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses estrictamente actuales.

Inicialmente es un fenómeno socio-económico, de donde se desprende un acto jurídico garantizado por el Derecho, según el artículo 123 constitucional en su fracción XVI, lo -- cual implica que es una institución autónoma, resorte generador de otras instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

La definición legal de coalición es la siguiente: " Es

El sindicato representa al trabajador en diversas actuaciones, bien internas o externas. Las primeras consisten en la defensa de las condiciones pactadas en los contratos individuales o colectivos; en las segundas se refiere a que son personas físicas que representan intereses lesionados ante la autoridad competente.

El sindicato es la cohesión obrera, logro conquistado por la fuerza popular, que les permite actuar en defensa de sus intereses comunes, representando a su clase social en el orden jurídico al que pertenecen.

1.2.3. COALICION.

Los trabajadores para la defensa de sus intereses necesitan coaligarse para llegar a los sindicatos y de allí a la huelga, sin embargo, con frecuencia podemos encontrar una -- coalición que no necesariamente degenera en una huelga, ni -- crea un sindicato.

La coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses estrictamente actuales.

Inicialmente es un fenómeno socio-económico, de donde se desprende un acto jurídico garantizado por el Derecho, según el artículo 123 constitucional en su fracción XVI, lo -- cual implica que es una institución autónoma, resorte generador de otras instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

La definición legal de coalición es la siguiente: " Es

el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

La coalición es : "El origen de los intereses de los - trabajadores, los cuales se manifiestan debido a la convivencia laboral." Alfonso López Aparicio ¹⁴

La función primordial de la coalición radica precisa-- mente en que es el antecedente imprescindible que gesta --- otras instituciones, mérito sin el cual su existencia no tendría trascendencia alguna.

La coalición es la agrupación colectiva de trabajadores que es el antecedente previo para la realización de la huelga, la cual pueden llevar a cabo todos los trabajadores y no solamente los sindicalizados, puesto que es un derecho originario de los prestadores de servicios. Esto nos indica que - la huelga no es un derecho sindical, sino, una de las facultades de la coalición, que puede decretar la suspensión de - labores por sí sola; por tanto, no es menester la previa -- existencia de un sindicato para llevar a cabo una huelga, -- cierto por eso que la coalición es un presupuesto legal de - la huelga.

Para generarse una coalición no se requiere de un número determinado de trabajadores, sino, de que haya acuerdo de voluntades, con lo que satisface el requisito legal; se cumple con la alianza de dos personas.

Respecto de su carácter cronológico, no es definitivamente permanente, pues una vez satisfecho el objeto por el - que se produce, la coalición desaparece.

Por cuanto a su personalidad jurídica, no cuenta con la suficiente fuerza para exigir por sí sola contratar con el patrón, porque esa facultad es originaria de los sindicatos cuando exista de por medio un contrato colectivo de trabajo, sea por esto que se dice que tiene limitantes legales. Por otra parte, sí posee la suficiente personalidad jurídica para exigir de los patrones con una huelga, los derechos de los trabajadores, conforme el artículo 260 de su ordenanza y además cumplir con las finalidades de huelga según lo establecido en el 450 fracciones I, V y VI:

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

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

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

La coalición a diferencia del sindiacto, no necesita de registro, basta con el acta de la asamblea para poder empujar a huelga y para que exista prueba de su constitución real, así como para determinar el fin con el que se han coaligado.

A través de las líneas anteriores se traslucen las cualidades y la utilidad de la coalición, que si bien puede ser formada por los patrones, en la práctica es un recurso benéfico para el obrero.

Por último es necesario establecer que existen grandes diferencias entre el sindicato y la coalición, y sin embargo

su propia naturaleza las hace sumamente similares.

1.3. CONTRATO.

"Es el acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuados a la Ley y a las buenas costum---bres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, pa---ra la creación y transmisión inmediata, diferida o condicio---nada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de ---contenido patrimonial." 15

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una perso---na se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordina---do, mediante el pago de un salario." Art. 20

La tarea de un contrato es defender y proteger la sa---lud y la vida del hombre y dar al trabajador una existencia decorosa.

De la Cueva describe la relación de trabajo como : "La situación objetiva que se crea entre un trabajador y un pa---trón por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que se el acto que lo originó, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los princi---pios, instituciones y normas de la declaración de los dere---chos sociales del hombre de la Ley Federal del Trabajo, de ---los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias." 16

El contrato laboral y las realciones de trabajo son --

15 Nestor De Buen, Op. Cit. pág. 543

16 Mario de la Cueva, Op. Cit. pág. 182.

consideradas por la Ley indistintamente; sin embargo, sus de finiciones no dicen lo mismo :

La relación de trabajo es un servicio prestado subordinadamente a una persona mediante el pago de un salario.

El contrato es acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro.

De lo anterior se desprende que el contrato es el antecedente de la relación laboral.

La palabra contrato puede referirse también en la materia civil, es por ello menester hacer la diferenciación entre un contrato civil y un contrato de trabajo. El contrato laboral aun cuando reúne las características que todo contrato debe presentar, no le son aplicables las ordenanzas de la materia civil, por ser asunto ajeno y de diferente jurisdicción y materia, pero sí debe ser realizado con los elementos propios de todo contrato.

1.3.1. CONTRATO COLECTIVO.

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en -- una o más empresas o establecimientos." Esta definición corresponde a la que establece la ley en su artículo 386, que corresponde al contrato colectivo de trabajo.

Dentro de este tipo de contrato pueden distinguirse -- dos momentos continuos de Derecho; primero, es la facultad -

del sindicato del titular para exigir la celebración del -- mismo. Un segundo momento resulta cuando el contrato ya tiene vida y hay que revisar su cumplimiento y revisión.

En nuestros días un contrato está permitido y regulado por el derecho aún desde antes de la iniciación de labores; a este fenómeno se le conoce como el derecho de preferencia, desde luego para los trabajadores sindicalizados, tienen preferencia de entrar a laborar antes que otros con las condi--ciones laborales previamente estipuladas dentro del contrato pactado, el cual contiene su respectiva cláusula de admi----sión. Sin embargo, aun cuando el Derecho dote con esta facultad a un sindicato, no puede obligar o exigir al patrón emplear a sindicalizados, mientras no se haya estipulado una cláusula de exclusión.

"Todo contrato colectivo se encuentra previsto de una envoltura denominada protectora, que es el conjunto de nor--mas convencionales y legales, que tienen como finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones-colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a la cual empe-zaron a surtir sus efectos, su duración, revisión y la terminación, así como otras circunstancias semejantes que conven-gan las partes." 17

Dentro de la vida de este contrato existen tres momen-tos cruciales, a saber : la duración, cuya función consistente en vigilar la supervivencia y su cumplimiento y, por último, el momento de la terminación.

El tiempo de duración o de vigencia del contrato colectivo no debe rebasar de dos años.

El propósito fundamental del contrato colectivo es mantener la paz social y asegurar las condiciones de trabajo remuneradoras y justas.

1.3.2. CONTRATO LEY.

El contrato ley pretende la unificación de la clase trabajadora y conseguir la igualdad de todos los seres humanos en la lucha contra el capitalismo y obtener un mejor estilo de vida a nivel regional y nacional. Busca un equilibrio en toda clase de actividad económica y social, dada en cualquier rama de la industria actual y futura.

El contrato ley así como el contrato colectivo son fuentes directas del Derecho del Trabajo, y en sí mismos, portadores de derechos para los trabajadores.

"Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y de patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una determinada rama de la industria, y declarado como obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en el territorio de la nación; haciendo la excepción de que una coalición de sindicatos sin personalidad jurídica actúe ante las autoridades de trabajo.

La titularidad corresponde a la coalición de sindicatos que corresponda la mayor numeralidad de trabajadores sin

dicalizados; empero cabe señalar que esta coalición no está facultada para intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores.

1.4. HUELGA.

La huelga es una institución de Derecho de la cual hacen uso válido los trabajadores de una determinada empresa - para mejorar y defender las condiciones de trabajo.

Es un fenómeno sociolaboral que responde las más de -- las veces a una acción llevada a cabo por el patrón y que me diante la huelga lo presionan los trabajadores para obtener, y más que nada presionar hasta conseguir las condiciones pac tadas de trabajo, o bien para mejorarlas.

"Es el movimiento que ejecutan los trabajadores para - suspender concertadamente las labores y de esta manera obligar al jefe para que acepte determinados puntos de vista o - para que cumpla lo pactado en mejora de las condiciones de -- trabajo y de ellos mismos. " 18

La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar - reivindicaciones laborales. Para tal caso el artículo 123 -- constitucional prevee :

Fracción XVII. "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos los paros y las huelgas."

Fracción XVIII. "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los

los del capital..."

La definición legal del artículo 440 dispone que la -- huelga es : "La suspensión temporal del trabajo llevada a ca -- bo por una coalición de trabajadores."

Para Mario de la Cueva la huelga es : "La suspensión - concertada del trabajo, llevada a cabo para lograr y hacer - cumplir condiciones que respondan a la idea de la justicia - social, como un régimen transitorio, en espera de la trans-- formación de la estructura política, social y jurídica, que ponga la riqueza y la economía en manos de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades."¹⁹

Definiciones sobre huelga existen muchas y si las --- transcribiéramos todas compilaríamos muchas hojas, así que - solo mencionaremos las más sencillas, que al igual que las - otras definiciones contemplan los mismos elementos, a saber son :

- * Es un derecho social;
- * Es un fenómeno socio-laboral;
- * Es la suspensión concertada de labores temporalmen-- te;

- * Esta llevada a cabo por los trabajadores en contra - del patrón(es);

- * Busca la mejora de condiciones laborales; y
- * Hace cumplir esas condiciones o pacta otras que ele-- ven su nivel de vida.

Con los elementos que acabamos de mencionar podemos re

¹⁹ ibid. pág. 592

dactar nuestra propia definición de huelga, que queda de la siguiente manera :

La huelga es un derecho social que se manifiesta en la realidad como un fenómeno socio-laboral de los trabajadores que buscan presionar al patrón mediante la suspensión de labores o bien, para pactarlas y conseguir un mejor nivel de vida y su calidad humana, apelando a la justicia social.

1.5. PARO.

Para iniciar con este punto hemos de aclarar primero - que esta institución es derecho exclusivo de y para los patrones.

El paro es la suspensión total o parcial de las labores como resultado de una coalición de patronos.

Según de Pina, el paro : "Consiste unas veces, en la suspensión temporal de trabajo por acuerdo de los patrones , cuando el exceso de la producción haga necesaria esta medida, para sostener un límite costeable, y, otras, en la suspensión de trabajo en varios establecimientos industriales o comerciales, por acuerdo de los patronos, para obligar a los trabajadores a acceder a una pretensión determinada o como represalia contra ellos." ²⁰

Por la definición que de Pina nos da sobre el paro, deducimos que se equipara a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, consignada en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 427, que a la letra dice :

20 Op. Cit. pág. 395

"Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento :

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que -- produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos;

II. La falta de la materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de la producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;

V. La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, -- siempre que aquellas sean indispensables."

Este precepto legal nos indica que el paro y la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo son una misma -- institución en favor del patrón.

De la Cueva define la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo como : "Una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo suspendiendo únicamente sus efectos, sin responsabilizarse para el patrón y el trabajador, cuando adviene una circunstancia objetiva, independiente de la voluntad del empresario, que impi-

da la continuidad de las actividades de la empresa o establecimiento.

De lo que hasta ahora se ha expuesto de la suspensión, podemos decir que se divide en dos categorías según el artículo 427 :

Una primera categoría que comprende la primera fracción y, la segunda que involucra el fenómeno que nos ocupa, abarcando las fracciones III, IV y V de la naturaleza económica y que según la opinión de Rafael de Pina, son las justificantes del paro, que es la suspensión de labores, provocada por asuntos de índole económica que hacen imposible la --continuidad de las actividades de una empresa o estableci---miento.

Como resumen de lo que es el paro, haremos nuestra propia aportación, diciendo que el paro es la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento industriales o comerciales por mandato del patrón o una coalición de patrones siempre que esté justificada por algunos de los preceptos --que la ley cita para estos casos, y que pretende proteger la economía capitalista, manteniendo suspendidas las relaciones de trabajo, con la ventaja de no pagar los salarios durante el tiempo que dure la suspensión.

Los paros están debidamente protegidos por el 123 constitucional, fracción XIX : "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de la producción haga necesario suspender el trabajo para mantener un límite costeable de precios, previa la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje." Para concluir con este punto, sólo nos resta agregar -

de este punto, que pese a que se equipara a la suspensión de labores colectivas, constitucionalmente sólo tiene una causa y una justificante legal.

1.6. SUSPENSION.

Este es uno de los momentos cruciales de la huelga, -- por que representa la ruptura de las hostilidades y la tensión que hasta este momento provocan las negociaciones de las condiciones laborales.

La suspensión de labores es la manifestación misma de la huelga.

Una vez que se han agotado los períodos de la pre-huelga, es el inicio de la mera etapa a la huelga, con la suspensión efectiva de las labores ejecutada por los trabajadores de la empresa, industria o establecimiento al que emplazaron a huelga.

Legalmente la suspensión es : "El período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido."

El artículo 443 refiere : "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores."

La suspensión del trabajo para efectos de este punto, es presupuesto legal de la huelga.

A manera de síntesis diremos que todas y cada una de las definiciones nos remiten a una figura laboral diferente, resaltando sus principales características; aportan una idea básica y dan un significado aproximado.

Es bien posible que este trabajo sea leído no sólo por

estudiosos del Derecho y es por ello la necesidad de hacer--
les más interesante la lectura, procurando con las definiciones
cubrir las posibles vaguedades e introducir a todo lec--
tor en la presente tesis, porque es este el objetivo princi--
pal que se maneja, hacerse comprender y hacer aportaciones -
propias entendibles.

CAPITULO SEGUNDO
ANTECEDENTES DE LA HUELGA
EN MEXICO

2.0. Epoca Colonial 2.1. Epoca de la Independencia
2.2. Epoca de la Revolución Mexicana 2.3. E
poca Contemporánea 2.4. Función del Estado en la
Huelga.

La aparición del régimen de la propiedad privada trajo consigo numerosas consecuencias, dentro de las más importantes se encuentra el surgimiento necesario del Derecho.

El régimen de la propiedad privada al igual que todas las cosas tuvo que evolucionar, degenerando en los diversos sistemas socio-económicos, que a través de los tiempos ha colocado en un plano de ventaja a unos y, otros en franca desventaja. Los abusos nunca se han hecho esperar desde que ha existido el desequilibrio en la distribución de la riqueza.

Desde todos los tiempos, los que integran la clase desposeída han buscado por todos los medios de balancear tan -- desigual circunstancia, de tal suerte que en su búsqueda han encontrado que el Derecho es un aliado que brinda respuestas reales y efectivas.

El curso del tiempo continúa y con él, la dinámica del

Derecho que trata de adaptarse a tiempo y espacio.

El Derecho contiene una encomienda universal de procurar en todo momento la justicia a los hombres; producto de lo cual tenemos en la actualidad a los derechos sociales y , dentro de éstos, la huelga, para de algún modo equilibrar la injusta repartición de las riquezas y amparar a los que mantienen su ritmo de vida a fuerza de su trabajo, como asalariados.

2.0. EPOCA COLONIAL.

La época colonial en México comprende el lapso de tiempo que se conoce de la conquista de los españoles hasta la independencia de los mexicanos.

Se conoce con el nombre de la Nueva España al territorio conquistado por los europeos, tratándose en este caso de nuestra Nación.

La tierra conquistada era un anexo de España en América, donde encontraron una buena fuente de explotación, tanto en recursos naturales como de mano de obra gratuita, de tal suerte que establecieron las bases para sacar el mejor provecho de los vencidos, por tal razón fue implantada la famosa encomienda, que era el reparto de indios y el cobro de tributo a éstos como un derecho concedido a los españoles.

La encomienda se organizó en la explotación de los indios, mediante la manipulación de la religión; buen cristiano era el que obedecía ciegamente y pagaba el tributo. Este medio era perfecto para sacar un total aprovechamiento del -

trabajo de los aborígenes. El trabajo que prestaban los indígenas era denominado como los servicios personales; consisten en la construcción de edificios, casas, los que trabajaban en las minas, los de los ingenios azucareros, los agricultores, etc.

De ahí que la historia del trabajo en México data precisamente de la encomienda, que era el "instrumento idóneo para suministrar los servicios personales."

Las primeras industrias que existieron en la Nueva España fueron organizadas nada menos que por un españolillo conocido como Don Hernaldo. Entre las primeras industrias que se establecieron a saber fueron : las fábricas de construcción de armas, de pólvora, de combinaciones químicas con salitre, ingenios azucareros, etc., que proporcionaban la satisfacción de las necesidades más elementales.

La industria de la manufactura se estableció en sistemas gremiales y en el obraje.

El sistema gremial de producción significa una buena fuente de explotación amparada por la encomienda, que disponía del indio, dictando sus aventajadas ordenanzas.

El obraje es otra de las formas de esclavizar al conquistado, ya que mediante este tipo de organización se hacía la prestación de servicios personales.

Esta forma de organizar al mexicano en el trabajo fueron formas de veras injustas, inhumanas, y las famosas Leyes de Indias, aun cuando buscaron de algún modo proteger al indio, estableciendo preceptos adelantados a su tiempo, como la jornada que proponía ocho horas de trabajo, el descanso -

dominical y el pago del salario en efectivo, no fueron acatados, es más se hizo caso omiso de ellas, por no convenir a los intereses de los explotadores, por tanto dichas leyes fueron inobservadas dejando en total desprotección al trabajador mexicano.

Esta situación a larga provocó el descontento de los explotados que se unieron para realizar los primeros actos de defensa común, con la paralización del trabajo y demostraciones de fuerza que tuvieron un desenlace sangriento que profundizó y acrecentó el rencor y la rebeldía de los de abajo.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo data del 4 de julio de 1582. Según lo relata Gabriel -- Saldívar, quien refirió varias rebeldías de trabajadores originadas por los salarios bajos y los malos tratos. "La primera huelga típica fue en la Catedral Metropolitana contra el cabildo (que es la comunidad de capitulares de una iglesia, Catedral o colegiata), quien estimó que los salarios eran -- muy altos y decidió reducirlos, al notificar a los afectados entre los que se encontraba el maestro de capilla, el racionero, el canónigo, el cura y ocho ministriles; se dieron por despedidos los ministriles, pero desde el día 4 quedó la catedral del arzobispado sin canto y sin música. El día 10 los ministriles abandonaron el trabajo como muestra de solidaridad. La suspensión de labores duró hasta el 22 de agosto de 1582 con la intervención de las autoridades eclesiásticas y solucionaron pagando sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y promesa de restituir los sueldos originales." 21

Esta fue la primera huelga en México conocida como la huelga de la Catedral.

Otra actividad de defensa común es la que se presenta en el amotinamiento que hubo de los obreros mineros de Real del Monte, "Agitados por exitadores, mataron al Alcalde mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Romero de Terrenos, quien abandonó la mina en poder de los empleados, con catastróficas consecuencias." ²²

En ese mismo período de la colonia se conocen otros -- brotes de rebeldía y de protesta de los trabajadores. "Los obreros del Gran Estanco de Tabacos en 1768 con el virrey -- Martín de Mayorga, ante la amenaza de más horas de trabajo, suspendieron las labores y salieron por las calles de la ciudad en son de protesta; la muchedumbre entró a Palacio sin respetar la guardia y obtuvieron del Virrey la orden de no implantar el aumento en trabajo." ²³

Estos son de los primeros actos en que los trabajadores unieron sus fuerzas y sus intereses para la defensa colectiva, empleando la amenaza y la suspensión de las labores como una actitud retadora hacia los explotadores, con lo que se gestaron las bases iniciales de lo que hoy se conoce como huelgas legalmente protegidas.

2.1. EPOCA DE LA INDEPENDENCIA MEXICANA.

- La condición de servidumbre en que se encontraba el me
- 21 Huelga en la catedral, Revista Universidad, abril de -- 1937, número 15, tomo III, pág. 6
- 22 T Esequiel Obregón, Apuntes para la historia del Derecho en México, Polis, México 1938, Págs. 45 y siguientes.
- 23 Trueba Urbina, Alberto, Evolución de la Huelga, ediciones Botas, México 1950. pág. 345

xicano, los abusos de que era objeto el trabajador de los señores feudales, produjeron una honda y clara diferencia social, compuesta por una parte, por la clase dominante que por su puesto era la clase alta compuesta por los españoles, quienes tenían el mando como virreyes, clero, señores feudales, dueños del obraje, etc., y por la otra cara de la moneda, indudablemente, los mexicanos, los de abajo, los vencidos, compuestos por los peones, jornaleros y trabajadores en general. Esta marcada división de clases fue sembrando el rencor entre los de su clase, hasta culminar con la emancipación de nuestra nación.

Así pues, se fue gestando el origen de la Independencia de México, con las pugnas entre las diferentes categorías sociales que componían la Nueva España. La explotación del peonaje, el despojo de los derechos naturales y jurídicos de los indios. El estado de servidumbre del peón allá del año de 1785 (mediados del siglo XVIII), hicieron que los ánimos comenzaran a calentarse y la situación empezaba a hervir.

La Revolución de Independencia se inició el 15 de septiembre de 1810, encabezada por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla, sacerdote de Guanajuato.

El memorable día del 6 de diciembre de 1810 se expidió el decreto que abolió la esclavitud; después del triunfo de la lucha de Independencia, en la que se decretaba la pena de muerte al dueño de los esclavos que no les diera su libertad en un tiempo de 10 días.

En 1812, el 18 de marzo, la Constitución protege el de-

recho a la Libertad en su artículo 4º. Esta Constitución es conocida como la Constitución de Cádiz, la cual contiene ya ciertas medidas liberales, como lo es el principio de libertad del trabajo y de la industria, que fueron un toque mortal para los gremios.

Después del originario emancipador de la nación hubieron sus sucesores de la causa, como en primer plano fue don José María Morelos y Pavón. Este honorable sucesor de Hidalgo redactó valiosos documentos en pro de la reciente emancipación, de la situación política y de la estructura social de ese tiempo y un nuevo sistema de administración pública.

Elaboró un proyecto para la confiscación de bienes a los europeos y americanos, que establece :

1º.- Deben considerarse como enemigos nacionales a todos los ricos, nobles y empleados del primer orden, criollos o gachupines, porque todos tiene autorizados sus vicios y pasiones en el sistema y legislación europeos, cuyo plan se traduce en castigar la pobreza y la tontera, la falta de dinero y de talento, únicos delitos que conocen los magistrados y jueces de estos corruptos tribunales.

Habla así mismo, de quitar garitas y edificios reales, de inutilizar las grandes haciendas y quemar el tabaco. Se creó el Congreso de Chilpancingo por insurgentes, formulado por Morelos; declaró la Independencia en noviembre de 1813 y expidió la Constitución de Apatzingán el 22 de octubre de 1814, génesis del Derecho político mexicano.

Cuando Morelos hubo desaparecido, sus sucesores los insurgentes se disgregaron, ahogando Calleja el movimiento de

emancipación. Después de Morelos continuaron su loable tarea el general Mina, Guerrero y otros, hasta lograr la verdadera consumación de la Independencia el 27 de septiembre de 1821, con la valiosa cooperación de Agustín de Iturbide. Agustín - I.

El ejército trigarante (religión, independencia y unión) liquidó la organización política de la Nueva España, - sobre la cual se erigió una nueva nación : México.

En la Constitución de Apatzingán de 1814, no se consagró expresamente la libertad del trabajo, sino, la de la industria, que es la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la metrópoli.

Artículo 38 : "Ningún género de cultura, industria o - comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los - que forman la subsistencia pública."

Después de la Independencia, en 1821, las clases sociales estaban agrupadas en : empresariales, comerciantes, industriales, mineros, grandes hacendados, los criollos dominaban las últimas actividades y participaron en gran medida en la industria y en la empresa, otra clase es la eclesiástica, compuesta por los curas, frailes, diáconos, etc.; los militares y el ejército; por último la clase popular que estaba -- constituida por la mayor parte de la población, rancheros, - indios, peones, trabajadores de las minas, obreros, sirvientes, vendedores, eloteros, lecheros, léperos, etc.

En 1824 se expidió otra Constitución basada en el Contrato Social de Rousseau en la declaración de los derechos sociales del hombre y en la de Cádiz de 1812.

Ni la Constitución de 1814 ni la del 24 tomaron en cuenta la reivindicación económica proclamada por Morelos; ni consagraron la libertad del trabajo, solamente garantizaron la libertad de pensamiento, la de prensa y la libertad individual.

Las leyes constitucionales del 29 de diciembre de 1836 en el artículo 4º, establecieron que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles.

Las bases orgánicas del 12 de junio de 1843 sobre organización política de la República Mexicana en su artículo 9º fracción XIII, garantiza el derecho de propiedad y a su vez: "el ejercicio de una profesión o industria que le hubiere garantizado la ley."

La ley de 1856 desamortiza los bienes del clero con el propósito de crear la pequeña propiedad.

No es sino hasta la ley de 1857 donde teóricamente se conquista el derecho de huelga. Esta ley fundamental es la primera que consagra en nuestro país expresamente el principio de la libertad del trabajo, bajo el régimen de los derechos del hombre.

En 1877 floreció el movimiento huelguístico que buscó un aumento de salarios y una jornada de trabajo menor.

La Constitución de 1824 y centralistas que le sucedieron, no contenían ninguna declaración especial que hablara de los derechos del hombre. El individualismo era desconocido en nuestra legislación, la cual marchaba bajo la influencia de las teorías tradicionales de raza, que atribuían al Estado el origen de todos los derechos y lo tenían por el ob

jeto único de todas las instituciones.

La historia nacional desde la Independencia, se divide en cuatro etapas :

La primera que va de 1821 a 1855, etapa de la Anarquía época en la que se manifestaron los cuartelazos y las rebeliones con el desmembramiento territorial.

La segunda, que abarca de 1856 a 1875, el período trágico de la reforma.

La tercera, es el establecimiento de la paz, durante todo el gobierno de Porfirio Díaz; y

La cuarta que comprende el final de 1910.

En 1857 se promulgó la Constitución que por primera vez consagró en México la libertad del trabajo. El 12 de junio de 1859 se formuló la Ley de desamortización, que fue el resultado de lucha entre conservadores y liberales, culminando con la derrota del clero y la muerte de Maximiliano de Habsburgo. México fue salvado por el benemérito de las Américas, Don Benito Juárez.

APARECE LA HUELGA.

La libertad del trabajo se inició al surgir la etapa de la reforma, vibrante esperanza para los oprimidos. El Congreso del Trabajo abordó el problema del libre trabajo.

Dice Luis Chávez : "Como entonces no había líderes políticos, los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas pequeño-burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos -

por orientar a los asalariados." 24

En 1868, una publicación hace referencia a un movimiento de huelga: "Por medio de ella se logró reducir la jornada de trabajo a doce horas para las mujeres y los menores."²⁵

En agosto de 1874 se presenta otro movimiento de huelga encabezado por los obreros mineros de Pachuca; el conflicto laboral terminó en enero de 1875, con la obtención de un convenio laboral en el que la empresa se comprometió a pagar \$0.50 diarios de jornal con deducción la pólvora, cañuelas, velas, darles un mozo y la $\frac{1}{8}$ parte del metal que sacaran, el cual podían vender a la misma compañía en el remate que había los sábados o bien, venderlo a otra persona.

El nuevo régimen alienta a los trabajadores y en 1877, los trabajadores de la fábrica "La Fama Montañesa de Tlalapan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo de 12 horas, la suspensión del trabajo nocturno y el pago de vales y mercancías y de los castigos; fijando un servicio gratuito de médico y de medicina por enfermedades contraídas en el trabajo y un reajuste de salarios; a lo que la Secretaría responde: "no está a su alcance esas facultades" lo que provocó una huelga que se arregla con algunas concesiones de los patrones.

Las huelgas ya empiezan detectarse en todo el territorio, los brotes aparecen en Guadalajara, Sinaloa, en la capital y en Puebla.

El Código Penal de 1857 hábilmente planeado, no contra

24 Historia económica y social de México, Botas, México 1938
p^{as}gs. 77 y siguientes

25 R. Vist. "El Socialista." México julio de 1868

viene las disposiciones del artículo 9º de la Constitución, - sin embargo propone a la huelga como un delito.

Veamos las disposiciones legales de aquella época con relación de la huelga :

Art. 925 del Código Penal de 1857 : "Se impondrá de -- ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a - quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que for-- men un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con objeto de hacer que suban o ba-- jen los sueldos o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."

Art. 1299 del Código Civil de 1884 : "Hay intimidación cuando se emplean fuerza física o amenazas que importen pe-- ligro de perder la vida, la honra, la salud, la libertad o - una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes o de sus descendientes."

Estas disposiciones revelan claramente la situación de los obreros de aquella época : "Víctimas de los empresarios. Sin embargo se les impedía coaligarse para obtener por medio de la huelga aumento de salarios y por las trampas que les - hacían, resultaban deudores eternos de los empresarios." 26

A la Constitución de 1957 le hizo falta audacia para - proteger el derecho de huelga; aún cuando garantizó la liber-- tad del trabajo, dejó vulnerable a este derecho.

Afortunadamente en la práctica, aún cuando las disposi-- ciones legales determinaron que la huelga constituya un deli--

lito, la defensa colectiva siguió brotando y no había acción punitiva sobre de los obreros, porque bien sabían las autoridades que era una prioridad de defensa de la clase trabajadora contra los abusos de los capitalistas.

La libertad de asociación y de reunión consagrada en 1854 no contaba con la fuerza suficiente para tener el carácter de asociación profesional.

Sabemos que en ese entonces los obreros no contaban -- con un representante de grupo y que también la huelga era -- considerada un delito. Estas circunstancias originaron que -- los trabajadores se organizaran para la mejora de sus condiciones laborales, creando la agrupación que se conoce como -- el Mutualismo, que es el conjunto de ideas de unificación de esfuerzos para luchar por sus intereses; este fenómeno asociativo al declinar degeneró en la creación de las cooperativas como otra defensa común de los obreros. El Mutualismo es el primer acto de organización de los trabajadores de organizarse para la defensa de sus intereses.

Otro intento de defensa común de los asalariados se -- presenta en 1872, con la Constitución del Círculo Obrero. Esta es la primera organización de tipo profesional.

El Círculo Obrero se fundó con la finalidad de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias.

En 1874 ya era una entidad que pesaba, pues contaba -- con un número considerable de agregados que oscilaba entre -- los 8 mil trabajadores, entre ellos artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El Círculo desaparece en 1880.

Este fenómeno asociativo es el antecedente de la asociación actual, que es la organización de los obreros en la defensa de su clase.

En 1877, cuando el derecho de huelga comienza a florecer, asume la presidencia de la nación Don Porfirio Dáiz. Durante este gobierno hubieron progresos evidentes para los burgueses y demás clase pudiente, antagónicamente a los talleres, las fábricas y el campo, en donde las condiciones de vida para los trabajadores eran realmente precarias.

En cuanto al tema que nos ocupa, los movimientos obreros tuvieron dos momentos, dice Trueba Urbina : "Uno de la tolerancia durante la plenitud del régimen, y otro, de represión en sus postrimerías.

En el primer momento, aún con las disposiciones legales, se sucedieron en ola las huelgas, entre ellas puede nombrarse la de la fábrica de la Montañesa de Tlalpan en agosto de 1877, de la cual hemos hecho referencia, las de Guadalajara, las de Sinaloa, las que se dieron en la capital Federal en 1878 y 1879 y otras hasta terminar el siglo XIX. Ya a principios de este siglo destacaron la huelgas ferroviarias.

el segundo momento empieza con la decadencia del porfirato, las huelgas son acalladas con sobrada violencia." ²⁷

Ejemplo claro son las huelgas de Cananea y de Río Blanco, las que referiremos oportunamente.

Para la primera década del siglo XX los ánimos de los

patriotas empezaron a calantarse y buscaron la forma de quitar del poder al tirano; en este momento se forma el partido liberal, el dictador dá las últimas patadas de ahogado.

al declinar la dictadura los movimientos huelguísticos se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista y el predominio de los paniaguados.

"Los síntomas de la dictadura desde 1906 se manifestaron por su estado patológico; deviene el ocaso y su autodestrucción. La unión sindical de los trabajadores los colocaban en vías de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social, y para contener las ansias de liberación de las masas se recurrió a la violencia y al asesinato, con derramamiento de sangre proletaria en Cananea y Río Blanco." ²⁸

LA HUELGA DE CANANEA.

En el año de 1906 en Sonora se organizó la unión liberal "humanidad" iniciada por Manuel M. Diéguez y, en otro lugar la organización denominada Club Liberal de Cananea, ambas organizaciones se federaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

Las condiciones precarias e inhumanas a que estaban sometidos los mineros de Cananea produjo la reunión de los miembros de la unión liberal "humanidad" que como protesta a la tiranía industrial acordaron un movimiento de huelga y para el 31 de mayo de 1906 la mina "Oversight" se declaró en -

huelga.

Ocurrió que en la Compañía propiedad de norteamericanos, denominada "Cananea Consolidated Company", de la cual era gerente el coronel William C. Green, a quien le apodaban el "gringo", los trabajadores le pidieron que les concediera mejores condición de trabajo y un mejor trato, más o menos como las que tenían los trabajadores norteamericanos.

Un día cuando cambiaban de turno, los trabajadores que entraban, ya habían acordado no laborar hasta conseguir del patrón respuesta positiva a sus peticiones; los representantes de los trabajadores acudieron a las oficinas del patrón, del cual obtuvieron una respuesta negativa. Después de organizar un mitín se desplazaron hasta una maderería, propiedad de William Metalcap, también norteamericano, a solicitar su apoyo y el de los trabajadores. El dueño de la maderería ordenó que los recibieran a manguerazos de agua, porque los trabajadores agredidos respondieron con pedradas, recibiendo a su vez como respuesta tiros de rifle Winchester y cayeron muertos varios de ellos. Después de esto, los trabajadores pidieron ayuda al gobernador de Sonora y éste, lejos de apoyarlos, contando con un gran número de norteamericanos vestidos de civiles, ametrallaron a los trabajadores, causando algunas muertes.

LA HUELGA DE RIO BLANCO.

Lo anterior no terminó con las esperanzas de los trabajadores, pues en 1907, en Río Blanco Veracruz, en una fábrica

ca de hilados y tejidos se venfa preparando una huelga y se pidió a los trabajadores apoyaran la suspensión de labores a fin de obtener mejores sueldos, menos horas de trabajo, protección en casos de accidente de trabajo y protección para sus familias.

Los patrones solicitaron el arbitraje del entonces presidente de la República, Porfirio Díaz, quien obligó a los líderes a reunir a los trabajadores para informarles que la decisión era a su favor, pero cuando éstos se dieron cuenta del engaño de que habían sido objeto por el "Dictador", el cual en realidad había resuelto que los trabajadores tenían que regresar a la fábrica y someterse a lo que el patrón ordenase, se reunieron, y no sólo no aceptaron el Laudo presidencial, sino, que obligaron los inconformes a que no entraran a trabajar.

Pidieron ayuda a las autoridades de Orizaba, pero como el presidente había ordenado que los matara en caliente, el ejército disparó matando a varios de ellos y hasta un menor de once años. Los trabajadores regresando a las autoridades y al patrón.

Sin lugar a dudas, estos hechos atizaron el fuego y -- han servido de bandera, que simboliza el derramamiento de -- sangre de aquellos trabajadores, y que los movimientos de -- huelga no se apagarán.

La Revolución Mexicana triunfo con la caída del "Dictador".

Ya desde principios del siglo, se veía venir el momento de terminar con la dictadura, y la tiranía que aquella implicaba a últimas fechas.

En el ocaso de su gobierno Porfirio Díaz pretende aferrarse al poder a base de sucias maniobras políticas, sin embargo, su poder estaba en decadencia y, como todo lo que su-
be tiene bajar, el porfiriato no fue la excepción.

La actividad anti-reeleccionista democrática agitada - por los hermanos Flores Magón y otros políticos, generó un ambiente propicio para la lucha política. Aparece como opo-
nente al General Díaz y se lanza como candidato a la presidencia Francisco I. Madero, quien en su campaña postuló el famoso principio político : "Sufragio efectivo no reelec-
ción."

Madero entra con ímpetu en esta lucha por el gobierno, para lo que redacta el Plan de "San Luis" el 9 de octubre de 1910.

La Revolución Mexicana estalla el 20 de noviembre de 1910, según lo señalado por el Plan de San Luis.

El ejército Federal es derrotado y por ende, Porfirio, quien al triunfo de los demócratas huye para Europa a mediados de 1911, después de ser gobierno de la nación por más de cuarenta y tres años.

El día 6 de noviembre de 1911 sube a la presidencia Madero. Su régimen democrático incubó la actividad asociacionista obrera, provocando el auge en los sindicatos, se formó "La Casa del Obrero Mundial" en 1912; se constituyó "La Confederación Tipográfica de México" y el "Comité Organiza--

dor de la Confederación de Trabajadores y la "Unión Minera"; en el norte, en Torreón se formó "La Confederación de Trabajo", En Tampico el "Gremio de Alijadores" y en Veracruz "La Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana".

Estos brotes de movimientos asociacionistas profesionales, originó que Madero estableciera con decreto del Congreso de la Unión el 11 de diciembre de 1911, La Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento y, una liga -- Obrera anexa al propio departamento.

La importancia con que se revisten estas organizaciones les da la fuerza suficiente para exigir mayores condiciones laborales, reducción de jornadas de trabajo y aumento en los salarios, mediante el ejercicio de la huelga.

Esto provocó el descontento entre los capitalistas extranjeros que pidieron a Madero la paz que Díaz hubiera establecido. Madero respondió a la petición con una actitud represiva contra los agitadores obreros, lo que condujo a la ruptura de las relaciones de los sindicatos con él, declarándose apolíticos; de igual manera reaccionaron los campesinos porque no les fraccionaba la tierra, ni cumplía con la repartición prometida en los compromisos de la Revolución.

Así pues, se crea un segundo movimiento revolucionario que difiere del primero, por ser un movimiento meramente político, y el movimiento revolucionario original buscaba derrocar a Díaz. Este segundo movimiento quiere la caída del "Usurpador".

En 1914 Carranza hace una serie de anexiones al "Plan

de Guadalupe" e implanta leyes beneficiosas para el campesino, ejemplo de las cuales es la "Ley el Municipio Libre", la de la restitución del ejido y su dotación, la supresión de las tiendas de raya, implanta escuelas en las fábricas y en las haciendas y desintegró como cárcel al Penal de San Juan de Ulua (en los que purgaron sentencia los dirigentes de las huelgas de Río Blanco y de Cananea) y la no menos importante Ley Agraria, que más adelante formaría el 27 constitucional.

Ya con este nuevo jefe del ejército constituyente, la actividad sindicalista floreció nuevamente con la reanudación de las funciones de "La Casa del Obrero Mundial" que realiza la federación de sindicatos y designa comisiones propagandistas en todo el país, que exige el cumplimiento de los compromisos que el presidente adquirió, con las diferentes huelgas, entre las que se encuentran :

La de los tranviarios de Guadalajara que exigían el pago de salario en oro o su equivalente en papel moneda de circulación legal, llevada a cabo el 16 de mayo de 1916.

Por estas fechas los trabajadores recibían su pago en papel moneda emitido por Carranza, con lo que compraban artículo que los comerciantes calculaban en oro, la devaluación de la moneda hizo que los obreros pidieran su sueldo en monedas de oro o su equivalente en papel infalsificable.

Ante las circunstancias que se presentan, la Federación de sindicatos obreros programó una huelga general acordada para el día 31 de julio. Para tal fecha se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, ferrocarriles, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos,

fábricas y talleres en general. Para solucionar este conflicto, Carranza hizo que los representantes del comité de la huelga se presentaran en Palacio Nacional, a quienes recibió con improperios, tachándolos de traidores, para después mandarlos a encarcelar y ponerlos a disposición de las autoridades militares. El último de los representantes en someterse fué el líder electricista, Ernesto Velasco, Secretario General de Sindicato Mexicano de Electricistas, quien fué traicionado y obligado a mandar la reanudación de las labores.

Carranza mandó a los dirigentes a Consejo de Guerra - quienes después de ser enjuiciados salieron libres, excepto, el líder electricista quien acusado de rebelión se le mantuvo como reo de la pena de muerte. Presionadas las autoridades por el proletariado se le conmutó la pena por la de 20 años de prisión; más tarde con Alvaro Obregón es liberado.

En ésta como en las otras huelgas, tuvieron gran participación el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías.

La fuerza que estaban cobrando estos movimientos desencadenó la ira de Carranza, que como acabamos de ver, reaccionó como cuando Díaz; decretó la pena de muerte a los huelguistas, invocando la Ley Marcial de Benito Juárez, destinada a los trastornadores del orden público, haciéndola retroactiva con un decreto del primero de agosto de 1916.

Paradójicamente, el grupo que en principio le ayudó para subir al poder, ahora era castigado por exigir sus derechos.

Hasta este momento sólo se permite la asociación profe

sional, sin tomar en cuenta que existe un reglamento vigente, el Código Penal de 1871, que sigue contemplando como delito a la huelga, sin embargo su inobservancia hizo que se considerara derogado por el pueblo obrero.

A lo largo de todos estos sucesos históricos la huelga no estaba considerada como uno de los derechos sociales del hombre; la primera ley que permitió la huelga fué la del Estado de Yucatán.

En diciembre de 1916 el jefe del primer ejército constitucionalista convocó a una asamblea constituyente para realizar los ideales del movimiento libertario de 1910 y las promesas sociales de la revolución de 1913.

El 13 de enero de 1917 se hizo del conocimiento público el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social", -- que habría de ser el actual 123 constitucional. Este paso -- agigantado significó un gran avance en pro de la clase trabajadora, apoyando el derecho de huelga en la redacción que se relaciona : "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural al hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario mínimo a efecto de uniformar -- las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores cuando patrones no accedan a sus demandas, es el cesar en el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países civilizados reconocerán este derecho de asalariados cuando lo ejerciten sin violencia."

2.3. EPOCA CONTEMPORANEA

A lo largo de la historia del Derecho Laboral y específicamente del derecho de la huelga, podemos decir que se ubican en la era moderna desde el momento en que la huelga ya no constituye un delito penal, ni es reprimida con violencia es decir, desde que la huelga está legítimamente fundamentada por la Constitución del '17.

La maniobra constituyente que realizó el entonces Presidente de la República Don Venustiano Carranza, procuró cumplir con las tendencias revolucionarias del momento, principalmente trató de cubrir los compromisos contraídos con los campesinos, que representaban un serio problema al estar agitados por el general Emiliano Zapata.

Los generales y jefes revolucionarios tornaron su atención al orden jurídico laboral gracias a la influencia que tuvo el Partido Liberal que promovían los hermanos Flores Magón; este partido contempla la conciencia de clase y los problemas obreros, tomando como ejemplo el fenómeno conocido como el "Marxismo", que para entonces estaba muy de moda en el mundo entero. Esta teoría consiste principalmente en la explicación científica de las relaciones de la producción y la importancia del papel que desempeñan los trabajadores en el mismo sistema productivo.

Animados por tal acontecimiento, Macías, Cravioto y -- Rouaix, que eran colaboradores directos de Carranza y además miembros activos del comité para el Proyecto Constituyente, retomaron estas ideas para imprimirlas en el mencionado pro

yecto, con lo que le dieron solución al problema obrero y de alguna manera trataron de reivindicar a la clase obrera, según quedó plasmado en el texto original del 123 constitucional.

Tal reconocimiento y la presencia de las reformas hechas en pro de la clase trabajadora, así como la declaración de los derechos sociales del hombre, no eran propiamente la intención carrancista al iniciarse el texto constituyente, - ya que como habíamos mencionado, tenía prioridad el problema agrario, los campesinos y la lata que representaba Zapata, hacían presión para que el ejecutivo cumpliera los compromisos contraídos en el Plan de Ayala. El problema obrero estaba casi descartado, porque el país para ese entonces carecía de grandes industrias, sin embargo, salpicados por la corriente vanguardista del momento, a última hora se encarga a Macías y su grupo, redactar el apartado de los Derechos Sociales del Hombre, de donde indudablemente y sin querer salieron beneficiados los trabajadores, con el establecimiento de preceptos legales de la huelga, que actualmente a lugar del 123.

Si bien la Constitución de 1917 permite legalmente la huelga, los sindicatos encargados de promoverlas, inician con un círculo vicioso caracterizado por la politización o la "mediatización", que no es otra cosa que la alianza de los grupos sindicales con el gobierno. Entre estos sindicatos tenemos a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y la Casa del Obrero Mundial.

La finalidad de estos sindicatos era apoyar al gobier-

no y "hacer cumplir" el 123.

La simpatía de estos sindicatos con el gobierno, logró la corrupción y el olvido del objetivo original. Desgraciadamente los líderes obreros se preocupan por obtener un "buen hueso" con el gobierno. Consecuencia de ello son los choques intergremiales, los sindicatos son núcleos de contiendas -- electorales y no órganos de lucha de clase.

Obregón para subir al poder y tener ventajas sobre Carranza hace migas con los sindicatos y simpatiza con el movimiento obrero, sin embargo, una vez que se ha colocado en el gobierno usa al ejército para acallar las huelgas y manda hacer matazón de obreros y campesinos, nos referimos a particular a la huelga general de Orizaba, en octubre y noviembre de 1919, a la de la fábrica de Cocoloapan en octubre de 1921, a la declarada por los electricistas de Veracruz en agosto de 1923; a la del Ferrocarril Urbano de Orizaba, en septiembre de 1923 y otras más por incumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.

Ya con el gobierno de Plutarco Elías Calles que dirige al país desde 1924, se presentan las huelgas más destacadas en los años de 1925 a 1927, entre las que figuran: diversas huelgas ferrocarrileras (Cfa. Terminal de Veracruz, Divisiones del Itsmo y Panamericano, la parcial de los talleres y la general declaradas a los Ferrocarriles Nacionales de México); el conflicto colectivo de Metepec, Puebla; los mineros en varias entidades federativas y la de la Cfa. de Tranvías de México, S.A.

En 1929 debe subrayarse la huelga de los ferrocarrile-

ros, en diciembre.

Después de mediados de 1928, las huelgas decrecieron - en buen número, su importancia paso a segundo plano, el primero lo ocupaban las pugnas intergremiales. El sindicalismo se institucionaliza, es decir, se traduce en una Institución de apoyo polifónico claro, que ha pasado con el mismo origen - desde 1929 hasta 1994, como es el caso de la Confederación - de Trabajadores Mexicanos (CTM), que es hija de la ... CROM, pues desde 1947 sostiene al mismo líder que no hace falta -- mencionar.

Hacia 1931 nuestra institución de huelga pasa de estar regulada por el 123 a una reglamentación laboral general pa ra todo el país, con la Ley Federal del Trabajo, establecida el 18 de agosto de 1931, con ello se dispone que el dere-- cho de huelga es uno sólo para todo el territorio nacional , según lo estableció el artículo 259.

Con el gobierno de Lázaro Cardenas el movimiento obre ro impetuoso presenta brotes sindicalistas y aparece en este periodo la organización obrera más grande de México : "Confederación de Trabajadores de México" (CTM), que se promueve - como grupo antagónico de la CROM.

A la fecha, la CTM con su líder inmortal (Fidel Veláz- quez) es una organización sindicalista que se vende, ofrece su adhesión incondicional al gobierno en turno, a cambio de una "buena posición", realiza contratos colectivos al gusto de los patrones por una buena "tajada".

Mencionaremos ahora las huelgas más importantes de es- ta etapa : la de los ferrocarrileros, el 18 de mayo de 1936,

la del sindicato Mexicano de Electricistas del 16 al 25 de julio de 1936; el histórico conflicto petrolero que culminó el 18 de marzo de 1938 con la expropiación de las compañías, decretada en su período presidencial.

Una vez concluido el período presidencial de Cárdenas el 1º de diciembre de 1940, termina una etapa histórica más y con ella, el proceso de reforma social fundamental de nuestro país.

Desde Ávila Camacho hasta Salinas de Gortari se institucionaliza a la revolución (con el PRI) que toma rumbos netamente capitalistas.

De Buen Lozano resume en un período de 30 años la situación obrera mexicana : "Los treinta años que transcurren entre el 1º de diciembre de 1940, fecha en que toma posesión como presidente de la República el General Ávila Camacho, y el 1º de diciembre de 1970, cuando deja la presidencia el Licenciado Gustavo Díaz Ordaz son entonces, sin mayores, sin mayores discrepancias, años de auténtica decadencia del movimiento obrero. La necesidad de una expansión económica que genere trabajo para una población que crece en progresión geométrica, aunada a la propia intervención del Estado en la economía como patrón, produce una doble consecuencia para la clase trabajadora, de una parte se dá cada vez más apoyo a las organizaciones sindicales mediatizadas, al dar acceso a sus dirigentes a los puestos públicos. Es, en suma, el desarrollo del "charrismo sindical". De la otra la represión estatal en contra de los movimientos obreros independientes, que se hace cada vez más enérgica hasta terminar con los --

acontecimientos de 1968, los que sin estar necesariamente involucrados, ni participar los trabajadores, de todas maneras constituyen la culminación de la crisis del sistema político económico. " 29

El periodo de 1940-1946 corresponde a la administración gubernamental del último general en la presidencia de México, Manuel Ávila Camacho.

Durante su gobierno se hace presente otro suceso por demás desagradable en contra de los trabajadores, ocurrido en septiembre de 1941; Néstor de Buen Lozano lo refiere en los términos siguientes : "Un grupo de obreros se acerca a la residencia particular del presidente para que los ayude en el conflicto planteado en los talleres de producción de material de guerra y, es objeto de un ataque brutal por parte de los guardias presidenciales, a consecuencia del cual mueren nueve trabajadores y son heridos muchos más." 30

El ejercicio del derecho de huelga es persuadido muy por debajo del agua con la política avilista de la conciliación obrero-patronal, se hace un llamado con el lema de "Unidad Nacional" para conseguir la aceptación de los sindicatos mineros y electricistas y de este modo relegar al derecho de huelga, para usarlo pero en caso "muy necesario" según se manipuló con la firma del pacto obrero-patronal, celebrado entre la CTM y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, el día 7 de abril de 1945.

Con Miguel Alemán Velasco (1946-1952) la actividad --

29 Op. Cit. pág. 367

30 Id.

obrera de entrada tuvo sus limitantes, iniciando por su antecedente inmediato, la política conciliadora ávilista y aunado a ello la corrupción de los sindicatos, sin contar la expulsión de Lombardo Toledano como líder de la CTM, que desde 1947 es controlada por Fidel Velázquez

Durante este gobierno las huelgas se presentaron esporádicamente.

De 1952-1958, gobierno de Adolfo Ruiz Cortínez se caracterizó principalmente por la afirmación de las posiciones del liderazgo sindicalista mediatizado y por los intentos de los empleados estatales de tratar de cambiar el estado de las cosas sin obtener ningún resultado favorable.

Hechos destacados durante este período en dirección de nuestro tema de tesis son : la aparición del "Movimiento Revolucionario del Magisterio" que fue ferozmente aplacado. -- Surge el conflicto de carácter intergremial entre los ferrocarrileros y luego de los petroleros, por la elección de su líder sindicalista, problema que se expresa a través de la práctica de paros cortos y sucesivos como medio de presión.

En el gobierno de Adolfo López Mateos 1958-1964, se presenta un movimiento huelguístico de gran relevancia, que tuvo tal trascendencia, que indirectamente provocó que el presidente hiciera positivas reformas en el artículo 123 de la Constitución.

El líder sindicalista ferrocarrilero, Demetrio Vallejo (titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social - con Ruiz Cortínez) busca una renovación social. En 1959 los obreros ferrocarrileros piden la revisión del contrato colec-

tivo y una serie de prestaciones en mejora de sus condicio--
nes laborales, así como un aumento salarial. Sus pretensio--
nes consistían en un aumento al salario de un 16.5%, aten---
ción médica para sus familias, 10% de fondo de ahorro sobre
todas las prestaciones y la construcción de casas o diez pe
sos diarios por concepto de renta. Peticiones a las que se -
oponen circunstancialmente el bloque de la Unidad Obrera, la
Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO), organismos
patronales e inclusive el Procurador General de la Repúbl--
ca. La huelga estalla pero oficialmente se declara su inexistencia. El Sindicato decide hacer varias suspensiones de tra
bajo en la Semana Santa, lo que provoca la locura en el --
transporte. Para el 23 de marzo, Vallejo es detenido y el mo
vimiento reprimido con intervención del ejército y la polf--
cia que ocupa los locales sindicales, son apresados cientos
de trabajadores. Los paros continúan hasta el 3 de abril, --
día en que se hace la negociación de la reanudación de labo
res por la devolución de los locales sindicales y la liber--
tad de los trabajadores.

La reacción de Mateos para con este movimiento, no es justificable, pues tal actividad obrera no amérita el empleo de la violencia ni el uso de esas medidas para someter al or
den. El empleo de la violencia se extendió hasta otros secto
res no ferrocarrileros, alcanzó a petroleros y maestros.

El gobierno de alguna manera, busca más adelante enmen
dar su error y dar marcha atrás, al proponer importantes re
formas en el 123; en 1960 aparece el Apartado "B"; en 1962,-
establece que la fijación del salario se determinará en base

de las zonas económicas, fija la edad mínima para un trabajador y lo relativo al trabajo de las mujeres.

En este tramo histórico se sobrepone el capitalismo la transformación de la política económica nacional, pasa de -- ser dirigente económico, al intervencionismo estatal. Ahora el Estado es partícipe de la lucha de clases. El Estado restringe en suma el derecho de huelga a sus trabajadores, viola la libertad sindical y tipifica como delito cualquier acto que contravenga sus intereses.

Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970). Apenas sube al poder , se manifiesta en 1965 el movimiento médico que suspende labores como consecuencia del hecho de hacer público ese servicio, cuando era una profesión privada; resuelve este conflicto a la manera tradicional, represión con despidos y la prisión.

En 1968 afronta un acontecimiento histórico, la huelga estudiantil, reprimida con exceso de violencia y derramamiento de sangre, el 2 de octubre en Tlatelolco. Este fenómeno - no sólo involucra intereses de la UNAM y del INP, sino, que tiene un trasfondo político. Mediante la libre expresión se pregona a verdades sabidas los "chanchuyos" y maniobras políticas del gobierno, así mismo, este movimiento saca a la luz pública el secreto a voces de los "vendidos" líderes sindicales, la crítica hecha representa un perjuicio en los intereses del gobierno. Este movimiento es apagado con intervención "poco usual" en estos casos del ejército, por ser considerado como un movimiento subversivo. El resultado, miles de estudiantes y gente inocente fue acribillada.

Punto a favor del presidente fue la promulgación de la nueva Ley del Trabajo de 1970, sin embargo, fue creada con la misma dirección de las anteriores, presenta un panorama para una economía netamente capitalista y burguesa.

Finalmente la huelga ha sido reconocida como un derecho social de los trabajadores. La situación jurídica que -- provoca la huelga está debidamente reglamentada y protegida, formando parte del derecho social y económico del trabajo. -- En México se dio este paso en la Constitución de 1917. Desde la Independencia México, había venido tolerando a la huelga, gracias a la influencia de la Constitución de Cádiz, las libertades de reunión y asociación nunca fueron negadas, si -- bien el Código Penal de 1871 impugna el empleo de la violencia física o moral, sólo prohibía los actos violentos que pu -- dieran acompañar a la huelga. A pesar de todo, en las relaciones obrerapatronales no hubo del todo tranquilidad, los -- movimientos huelguísticos más importantes fueron sofocados. -- La Constitución del '17 fue definitiva al establecer en la -- fracción XVII del 123 que : "Las leyes reconocerán como un -- derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los pa -- ros".

La huelga es un derecho a respetarse, la situación jurídica ha cambiado. Si anteriormente cada trabajador había -- tenido el derecho individual de no trabajar, pero sin poseer la colectividad obrera, la facultad de suspender las labores de la empresa, con la fracción mencionada, la huelga se -- transformó en un derecho social, que consiste en la facul --

tad de suspender totalmente las actividades en una negociación cuando se satisfagan determinados requisitos legales. Se afirma entonces el principio que rige a la huelga: la mayoría se ha de imponer a la minoría, y si ésta resuelve la - suspensión de las labores, la minoría está obligada a respetar ese derecho. Las normas legales también se invierten, si en épocas anteriores la fuerza pública había estado a la disposición del patrono y de los trabajadores no huelguistas, - pues nadie podía lesionar su derecho a trabajar, en el futuro estaría a disposición de la mayoría huelguista para sus - pender las labores y evitar que los no huelguistas lesionen el derecho de la mayoría.

La fracción XVII del art. 123 constitucional produjo - la transformación de la empresa. De haber tenido el patrón - hasta 1917 poder absoluto en su negociación, se transformó - así en una organización social en la que iban a operar dos - fuerzas, el patrono y la mayoría de los trabajadores. La asociación profesional y el contrato colectivo iban a ser lógi- camente, el primer paso en el cambio de la empresa y su es- tructura; la libertad de asociación profesional sería el re- conocimiento a un derecho de los trabajadores. La huelga modi- ficó la esencia de la empresa, quitándole al empresario el poder arbitrario que tenía dentro de ella. En lo sucesivo -- los dos factores de la producción subsistirían igualmente.

La huelga viene a ser como el complemento de la demo-- cratización de la empresa, pues en ella y la suspensión de - labores quedarán patronos y trabajadores en posición de fi-- jar las condiciones generales de trabajo. La huelga cambió -

el sentido de las relaciones inter-obreras, al dar la preferencia al derecho de las mayorías, y fue así como pasó a formar el Derecho Colectivo del Trabajo, como una más de sus -- instituciones.

A los choques obrero-patronales se les dió el nombre de conflicto. Con esto se quisó expresar al mismo tiempo la dificultad para solucionar la diferencia entre ambos. A estos conflictos los acompaña generalmente la violencia, pero se carecía de normas para regularlas y, de medios para poderles poner fin. A pesar de los avances de la legislación laboral para el Estado contemporáneo los conflictos de trabajo siguen siendo un problema difícil de solucionar. El ejercitar el derecho de huelga, implica casi siempre serios problemas en todos los ordenes de la vida social, la solución a esto, desde luego, no es la abolición de este derecho, sino, - una justicia expedita, un sistema de conciliación y arbitraje que se vaya perfeccionando cada vez más, una inspección estricta que contemple sanciones de tipo económico. Estas son algunas medidas que reducirán el abuso y el uso de la huelga.

La huelga no es en sí misma un conflicto de trabajo, - se encuentra ligada a las diferencias que existen entre obreros y patronos y son éstos los que dan lugar a la huelga.

Sin el conflicto, sin la divergencia de intereses sin la aparente solución no podría explicarse ni justificarse el derecho de los trabajadores conocido como huelga. Este es un último recurso en favor de los trabajadores para que puedan obtener de los patronos los beneficios que en un momento da-

do se juzgan necesarios y justos para mejorar las condiciones económicas de los obreros.

La huelga es la fórmula legal usada con mayor frecuencia por los trabajadores, en su afán de oponerse a los intereses del capital.

En la actualidad una huelga es un fenómeno social que puede repercutir y tener consecuencias a nivel nacional.

La huelga de ser un recurso extremo usado sólo en caso de que sea insostenible la situación del trabajador dentro de la empresa que se evitaba porque los obreros vencidos desde antes de pronunciarla; es en nuestros días una ley económica necesaria en la vida de un país capitalista como el -- nuestro.

CAPITULO TERCERO
NATURALEZA JURIDICA
DE LA HUELGA

3.0. Naturaleza Jurídica de la Huelga 3.1. Fundamentos Constitucionales 3.2. Leyes Reglamentarias
3.3. Titular del Derecho de Huelga 3.4. Procedimiento de Huelga 3.5. Intervención de la Autoridad en la Huelga.

La huelga es una institución del Derecho del Trabajo y como institución de Derecho que es, posee una naturaleza jurídica que le dá vida y la mantiene activa dentro del mundo normativo.

La naturaleza jurídica se encarga de determinar el origen de las instituciones dentro del mundo del Derecho y permite conocer de fondo el tipo de bien que tutela, es decir, nos remite a su campo de acción.

Contempla todas aquellas particularidades de las figuras del Derecho, y las que de ella emanan con motivo de su modo de operar en el campo normativo.

Ahora bien, todas las instituciones del Derecho del Trabajo poseen una naturaleza común; igual contemplan una misma finalidad. Así de la naturaleza de la huelga se desprende una misión, consistente en aportar un elemento legal

al trabajador para que actúe contra las acciones lesivas del patrón a sus derechos de clase obrera.

La naturaleza jurídica implica necesariamente consecuencias en el Derecho, es por ello imprescindible la reglamentación de la huelga en las diferentes leyes, y en la misma -- Constitución, de este modo se establece quien ha de ejercerla, como ha de ejecutarse y si alguna autoridad esta facultada para intervenir.

3.0. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

LA HUELGA COMO DERECHO.

A partir de la declaración de los derechos sociales -- del hombre establecidos en 1917, la huelga sufrió una transformación radical : "La mayoría de los trabajadores pueden - suspender las actividades de la empresa o establecimiento en la inteligencia de que el patrón y la minoría, están obligados a respetar esa decisión." Así lo ordena el artículo 4º - en su numeral segundo, de la ley.

El derecho a huelga se encuentra fundamentado en la -- norma que deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de un derecho social.

La huelga como derecho encierra un esquema bilateral, ya que posee una doble facultad al procurar un derecho individual y un colectivo.

El derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo.

El trabajador como ser humano, presumiblemente tiene -

derechos inherentes al hombre, y dentro de los cuales se encuentra la libertad, de la cual se hace uso al participar voluntariamente en la huelga, es decir, con toda libertad puede decidir el adherirse o no a este movimiento, con el simple ejercicio de su voto, ya sea aprobatorio o negativo, con lo que se une o separa del movimiento, más no de su derecho de huelga.

La decisión de ejercitar este derecho depende únicamente del trabajador con su resolución libre y voluntaria.

Señalamos también que la huelga es un derecho colectivo lo que ratificamos al referirnos al precepto legal que establece que este derecho debe invocarse por la mayoría de los trabajadores; lo que se traduce en la libertad que cada uno tiene, de unirse o no, y de este modo participar en un grupo coaligado y exigir colectivamente el multicitado derecho.

LA HUELGA, GARANTIA DE LA CLASE TRABAJADORA.

Distinguimos que la huelga garantiza de modo cierto, que no haya esclavitud en los trabajadores para con el poder económico de los empresarios.

Es una garantía que permite cierta libertad y autonomía al trabajador, que le proporciona la alternativa de actuar certeramente contra la injusticia capitalista; no es preciso someterse a la voluntad del que paga, puede en un momento, mediante la huelga, revelarse y proponer, así como hacer cumplir sus derechos sociales.

LA HUELGA INSTRUMENTO LEGAL.

Es posible identificar a la huelga como un instrumento legal de lucha, diferente del conflicto laboral, toda vez - que la aceptamos como medio efectivo de presión al patrón.

Cabe señalar la distinción entre conflicto laboral y - el instrumento legal que representa la huelga. El conflicto es un problema obrero-patronal que constituye el fondo del - asunto y que puede resolverse mediante la tramitación del -- procedimiento ante la junta competente, o bien, dar lugar a la huelga; esto en sí no es el conflicto de trabajo, si no vista como la solución a él. La huelga es un instrumento legal de presión directa al patrón para que acepte las peti- ciones que le fueron hechas en el emplazamiento, las cuales no pueden ser hechas ante la junta.

El carácter instrumental de la huelga deriva de su ob- jeto, consistente en equilibrar al trabajo y a la producción de forma armónica.

Concretando, diremos que el conflicto es la causa y la huelga es el efecto para darle solución al primero.

LA HUELGA ACTO JURIDICO.

"El acto jurídico es la manifestación exterior de la - voluntad, que transmite, modifica, crea o extingue un dere-- cho o una obligación, y que produce el efecto deseado por-- que el Derecho vigente lo sanciona." ³¹

La definición anterior consta de dos elementos :

El primero, es la manifestación exterior de la volun--

31 Borja Soriano Manuel, Teoría General de las obligaciones
Tomo I, Porrúa. México 1953. pág. 97

tad; el segundo consiste en la propuesta de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, producir un efecto de Derecho. A respecto, el propósito debe estar reconocido por el orden jurídico como un fin lícito.

La huelga presenta características que se describen para el acto jurídico. Manifestación exterior de la voluntad, traducida en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer demandas de mejores condiciones de trabajo.

La idea de la huelga como acto jurídico presupone su necesaria reglamentación.

LA HUELGA MEDIO DIRECTO.

Es un recurso que se traduce estrictamente en la acción de acudir a una cosa o persona, no de la forma en que los trabajadores la usan en sentido procesal, sino, para hacer presión al patrón y reclamar derechos, sin que por eso haya responsabilidad civil, en la inteligencia de que esta relación obrero-empresarial no tendrá ninguna intervención del Estado.

"Debemos reiterar que la Constitución Política vigente y su ley reglamentaria en la materia, si permiten a los trabajadores, en los casos de huelga, sustraerse de la función jurisdiccional estatal para presionar directamente al patrón a fin de que admita las solicitudes relacionadas con problemas laborales colectivos de tipo jurídico o de carácter económico." 32

32 Puig Hernández Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la huelga en México. Porrúa, México 1989, pág 160

La huelga es una garantía laboral que se ejerce directamente por los trabajadores, siendo como lo es, una potestad legal establecida por la Carta Magna en favor de los obreros.

LA HUELGA COMO LEGITIMA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES.

Consagrada en el artículo 123 constitucional y en la ley reglamentaria en sus arts. 440 al 449 y demás relativos que determinan que la huelga es una autodefensa legalmente estipulada y permitida al albor de la lucha de clases.

Es una autoprotección de los trabajadores. Alberto Trueba Urbina apoya a esta corriente, manifestándolo en la ponencia que presentó al Congreso de 1949, en la que aseveró :

"La autodefensa por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino, fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico.

La huelga como fórmula jurídica de legítima defensa de clase obrera está plenamente justificada, toda vez que con ella se persigue la finalidad de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción." ³³

UBICACION SISTEMATICA.

"El derecho a la huelga sistemáticamente considerada , es una institución integrante del capítulo colectivo de la parte sustantiva del Derecho del Trabajo pero que opera ins-

33 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Memorias del Congreso, México 1949, Tomo I, pág. 532

trumentalmente y que éste último constituye una rama jurídica perteneciente al sector social del Derecho."³⁴

La razón de que la huelga se encuentra contemplada dentro de la norma sustantiva del sector social del Derecho del Trab. se sustenta en las características de la huelga que - representa un medio directo entre las partes de la relación laboral, rebasando los límites de la función jurisdiccional del Estado, en virtud de lo cual, ninguno de los actos que - se desarrollan con motivo de la huelga, hasta el sometimiento del arbitraje de la Junta por parte de los trabajadores, son actitudes o actuaciones procesales, por ende, representan el ejercicio sustantivo de un derecho, a través de sus mismos titulares.

La huelga posee una naturaleza doble, por que es a un mismo tiempo un derecho individual y uno colectivo, desprendido de las fracciones XVII y XVIII de la propia Constitución, por el otorgamiento de ese derecho a todos y cada uno de los trabajadores, que con su presencia hacen uso de su voto para determinar la mayoría requerida para la existencia legal del estado de huelga; y en la última fracción se les asigna a estos movimientos la finalidad colectiva.

3.1. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES.

La huelga ha degenerado a través del tiempo hasta aparecer en nuestros días como un derecho constitucional.

La primera idea de huelga contenida a nivel Constitu--

cional, aparece de una manera amorfa en la Constitución de -- 1857, empero, en 1917 se plantea de una manera plenamente de finida.

Veamos ahora como ha evolucionado constitucionalmente este derecho social.

En el año de 1916, el Presidente Venustiano Carranza - establecido en el puerto de Veracruz, comisionó a José Natividad Macías y a Luis Manuel Rojas (Presidente del Congreso) para hacer los arreglos necesarios en la reforma constitucional, tocante al problema obrero que se sucitó a razón del de debate del 19 de diciembre con motivo del artículo 5º de ~~la~~ -- Constitución de 1857, en donde se hizo alusión al conflicto obrero en sus diversas manifestaciones. Como resultado del - mencionado debate, el presidente se vió en la imperiosa nece sidad de formar una comisión extraoficial para que abordara el aspecto laboral dentro del proyecto de la nueva Constitu- ción. Al frente de esta comisión se encontraban, como ya se mencionó, José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y además, Pastor Rouaix con el titular de la Dirección del Trabajo, -- quien conjuntamente colaboró con el Congreso Constituyente - de 1916-1917.

La asamblea constituyente encargada del proyecto cons- titucional estaba conformada por los diputados : General -- Francisco Mújica, Román, Manzón, Recio, Colunga y los consti- tuyentes : Aguilar, Vega, Sánchez, Góngora, Victoria, Tepal, Mayorga y algunos más que unidos participaron en la gesta-- ción de lo que hoy se entiende que son los derechos sociales del hombre y, asentar lo que son las fracciones XVII y XVIII

del 123, fundamentales para la vida legal de la huelga.

El discurso de Macías del 19 de diciembre de 1916 del proyecto constitucional, colaboró de manera indirecta al destino de nuestra institución; Macías no tenía nada preparado, así que improvisó el tema del art. 5º, motivo por el cual se le aglutinaron las ideas, del tal forma, que sin querer mencionó el derecho de huelga en su proyecto de ley del Trabajo que había preparado, diciendo: "Esta ley reconoce como derecho social económico a la huelga." ³⁵ y sugiere un título relativo al trabajo.

Una vez que estuvo integrada la comisión extraoficial se propuso para el proyecto de ley: "XVII. Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores del capital y trabajo, para realizar la justa retribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con 10 días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje; XVIII. Las leyes reconocerán como un derecho de los patrones y de los trabajadores las huelgas y los paros." Fracciones que en la actualidad sustenta el artículo 123.

Artículo 123 constitucional:

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

Esta fracción sin más análisis, denota a simple vista que sostiene las bases, regula y protege como un derecho social de los hombres, la lícitud en la suspensión de las labo

res, apelando a lo que propone el recurso de huelga.

Dentro de los preceptos que establece el multicitado artículo, es la erradicación del abuso de la autoridad y, no sólo trata de cuestiones económicas, sino, de todas aquellas que de cualquier manera están involucradas directamente en las relaciones entre el trabajo y el capital.

La fracción VXII consagra uno de los más grandes logros en la historia de la clase trabajadora; representa en la actualidad un equilibrio (utópico) que se refiere en primer término, a los principios fundamentales del Derecho del Trabajo; pretende elevar el espíritu y alcanzar la justicia social.

"El equilibrio que contempla la ley, no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino, que, y esta es una de las principales soluciones de la nueva ley, es un equilibrio que tiene por finalidad, conseguir el imperio de la justicia social la unión de los dos términos permite declarar que el equilibrio surge de la justicia social." ³⁶

El ejercicio del derecho de huelga responde a las características de su reconocimiento constitucional, ya que es un derecho subjetivo de carácter social, que es ejercido directamente por los trabajadores organizados en grupo, con fundamento inmediato de las fracciones XVII y XVIII del actual Apartado "A" del 123.

Así mismo, podemos asegurar que el art. 9º juega también un papel importante, al permitir la libre asociación, -

sin lo cual no serían lícitas las coaliciones y por ende, no habría huelgas, ya que un requisito de fondo es que la huelga sea llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

3.2. LEYES REGLAMENTARIAS.

Como ya lo hemos establecido, el art. 123 es el fundamento inmediato de la huelga, además, de la regulación de -- las relaciones de trabajo en general y consecuentemente, de las leyes resultantes que regulen esta relación laboral.

Veámos como es que en la actualidad el 123 que hemos -- venido repitiendo con insistencia, ha generado la institu--- ción de huelga que ahora conocemos y, que actualmente se con sagra en el artículo 450 de la Ley Federal el Trabajo.

Las bases se sostienen en la declaración de los dere-- chos sociales del hombre establecidos en 1917, reconociéndo-- se como auténtico estatuto de la clase trabajadora a la huel ga.

La asamblea constituyente y las fracciones XVII y XVI II se traducen como una iniciativa de ley. El dictamen de -- la asamblea a la que hemos hecho referencia en el punto inme diatoanterior, fijó el objetivo primario de la huelga:

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

Frac. XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital -- con los del trabajo..."

En la exposición de motivos del dictamen se encuentra un párrafo que precisa el derecho de huelga con el propósito de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

En 1931 se reformó el art. 123 permitiendo la federalización de la Ley del Trabajo, razón por la que en ese mismo año apareciera en nuestro país por primera vez, una Ley del Trabajo común para todo el territorio nacional. Esta Ley encuentra su origen en las diferentes legislaciones de las entidades federativas y en los Proyectos de Códigos Federales y en los Proyectos Federales de 1928-29 y 1931.

Por disposición del párrafo introductorio del 123, originalmente se faculta al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia de trabajo y así mismo, reglamentar la huelga, fundadas en las necesidades de cada región, sin contrariar las bases establecidas en los preceptos constitucionales. Entre las legislaciones estatales de mayor importancia e influencia encontramos:

La ley del Estado de Yucatán, expedida el 28 de julio de 1917 y la del 2 de octubre de 1918. La primera fue obra de Salvador Alvarado. En esta ley se hace la distinción del contrato de trabajo, de los que se regían por el derecho en común; excluía a los menores de 14 años del trabajo nocturno y abolía las servidumbres; fija la responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales. Aun cuando no se aprueba esta ley, sirvió para que trabajadores abandonaran las haciendas en las que trabajaban y eran indiscriminadamente explotados.

La ley de Yucatán de 1917 fue expedida por el gobernador del mismo Estado, Felipe Carrillo Puerto, en la que establecía la libertad y la obligatoriedad del trabajo; excluyó de la calidad de patrones a los poderes del Estado y a los Municipios; fijó doble salario para los trabajos que se desempeñarán en horas extras, o en días feriados y creó una bolsa de trabajo.

Otra ley es la del Estado de Veracruz. El gobernador Cándido Aguilar decretó el 14 de enero de 1918, que se estableciera el sindicato gremial (agrupación de trabajadores - la misma profesión) para que estudiaran, desarrollara y defendieran sus intereses comunes.

Las más notables disposiciones en materia de huelga son las siguientes:

Artículo 153 de la ley veracruzana.- Da la definición de la huelga. " Es el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo - convenido."

Art. 154.- Establece las causales de huelga.

Art. 155.- Ordena que la huelga sólo suspende los efectos del contrato, pero no los termina.

Art. 158.- Marca los requisitos formales.

Art. 159.- Recoge el mandato de la fracción XVIII.

Art. 160.- Marca el arbitraje obligatorio.

Esta ley tuvo notable influencia en las demás leyes de los diferentes Estados, entre los que se encuentran: Sonora, Sinaloa, Jalisco, Puebla, Chiapas, Tamaulipas y Oaxaca, que adoptaron las principales ideas de aquella ley, --

salvo algunas variantes en su terminología.

Hasta aquí hemos visto las fuentes legislativas que --dieron origen a la Ley del Trabajo Federal, pero ahora pasamos a estudiar someramente otras fuentes que ya habíamos mencionado y que son los tres proyectos federales para la elaboración definitiva de la ley de 1931.

El primero de los proyectos es presentado en 1928 (en el período del Presidente Plutarco Elías Calles) por el Secretario de la Industria y Comercio, por el Dr. Puig Casaurac.

El segundo proyecto es conocido como "El Proyecto de Portes Gil".

El tercero de los proyectos en cuestión, es el de la industria, del titular Aarón Sáenz en 1931.

De estos tres proyectos se hizo un extracto, se compilaron las ideas principales, para integrar una sola legislación, la Ley Federal del Trabajo.

El primero de los citados proyectos describe a la huelga, definiéndola en su artículo 253 : "Es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores." Esta definición corresponde al actual artículo 440 de la ley vigente.

De igual manera establece que la huelga debe ser llevada a cabo pacíficamente y condena los actos violentos, que quedan sujetos a las responsabilidades civiles y penales.

Marca de manera específica las causales de la huelga y su objetivo, el de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; su ejercicio lo remite a la revisión ,

modificación, celebración y cumplimiento del contrato colectivo.

El segundo proyecto presenta una reproducción de la definición de la huelga del proyecto de 1928 y la plasma en su artículo 322.

En términos generales, presenta casi las mismas características del proyecto que le antecede, salvo las variantes en las causales : "La huelga tiende a obtener algo o a sancionar una petición que se hace con derecho."

Otra diferencia la marca el objeto : "Deberá tener por objeto la celebración del contrato colectivo, exigir su cumplimiento y revisión, lo mismo que al contrato ley; equilibrar los factores de la producción y apoyar a otra huelga -- que sea lícita."

El último de los referidos proyectos, el de la Secretaría de la Industria y Comercio. Los conceptos son muy similares a los de los otros dos, sin embargo aporta ideas innovadoras de la huelga, agrega los criterios de la existencia, inexistencia, la licitud o la ilicitud y la imputabilidad al patrón o la inimputabilidad.

En el mes de mayo de 1931 el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la iniciativa de Ley Federal enviada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

Finalmente la iniciativa de ley se aprobó y quedó integrada con preceptos de las leyes estatales y de los tres proyectos de ley, entrando en vigor en el año de 1931.

Las normas establecidas en materia de huelga traducen

la idea del principio del Derecho Colectivo del Trabajo como un derecho para la clase que aún sigue siendo víctima de la mala distribución de la riqueza.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 es una copia fiel a la fracción XVII y XVIII del art. 123 de la Constitución de 1917, de los intereses de la mayoría de los trabajadores.

Esta ley permaneció vigente hasta el año de 1970.

LA LEY FEDERAL DE 1970.

En 1968 por iniciativa del titular del poder ejecutivo se envió al Congreso de la Unión la propuesta de una nueva Ley del Trabajo que abrogara el ordenamiento legal de 1931, porque contenía disposiciones obsoletas, en total desuso, como en el caso de los paros y las huelgas.

A respecto de nuestra tesis, el ordenamiento anterior, plasmó en sus normas el camino que benefició rotundamente la libertad sindical en el ejercicio de huelga, con lo que hizo honor a la declaración de los derechos del hombre, de la fracción XVII del 123.

Antes de pasar a la ley de 1970, hacemos una pausa en 1941, fecha en la que tiene una importante reforma la institución de huelga.

Manuel Ávila Camacho envió a la Cámara de Diputados -- del Congreso de la Unión "una iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo" el 14 de febrero de -- 1941.

De entre las reformas que contenía la citada iniciati-

va, se encuentra entre otras, la de añadir a la definición legal de huelga, un término diferente : introducir la palabra legal a la definición. "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."

Por la simple denominación de legal, el Estado, que -- hasta entonces podía tomar cartas en el asunto de huelga, tuvo un freno que exigió respeto de las autoridades y de los particulares, al entrar en el supuesto jurídico dentro de los términos de la ley y, exige por tanto, un respeto obligatorio. Ahí la importancia que deriva de la reforma, y no sólo por la introducción de la palabra en sí.

La huelga aparece como una institución jurídica de derecho que ampara a los trabajadores en la ley del 31 y para fe 1970, trata más que de acmbiar el derecho con los elementos de fondo, se refiere a la forma del ordenamiento sus preceptos, cambia la redacción que no afecta a los elementos de fondo, sino, como ya dijimos, la mera formalidad de la institución.

La intención de crear una nueva Ley Laboral, que supliera a la antigua, descansa precisamente, en la idea de adecuar las disposiciones a la época y a las circunstancias, es decir, quizá actualizarse.

A manera de un breve resumen y para terminar con este punto, transcribiremos las modificaciones que sufrió la Ley del Trabajo de 1970.

"La definición de la huelga. Art. 259, se adicionó -- con la locución suspensión legal del trabajo, lo que abrió -

las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos - de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad.

Se substituyó el párrafo del artículo 262, que decía : "los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a los autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes", por la frase siguiente : "los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre de las cosas, sino constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con pena de hasta dos años de prisión y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.", precepto que integra otro delito específico para la huelga, distinto de los delitos del Código Penal, solución que hizo retroceder nuestro derecho a las más duras épocas de los códigos penales -- del siglo pasado.

Se crearon en el art. 269 bis los delitos de la disolución social, que contemplaron las medidas represivas de la huelga, originadas en el ya transcrito 262. Se implantó la aplicabilidad de las medidas establecidas en el 262 de la -- presente ley : a) a los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del art. -- 269, o la reanudación del trabajo en el centro de la negociación o de la empresa afectados por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o illicita; b) a los que no siendo trabajadores del centro o empresa respectivos, tomen parte en la huelga inexistente o illicita." 37

3.3. TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA.

Los trabajadores tienen la necesidad de conseguir un mejor nivel de vida y de condiciones laborales, es por ello que se reúnen para formar asociaciones y defender organizadamente sus intereses, se agrupan y forman las conocidas coaliciones y los sindicatos, para canalizar mediante estos organismos mejores resoluciones y resolver de manera efectiva -- sus conflictos laborales, acudiendo si es necesario a la -- huelga.

Como ya se ha establecido en el apartado que corresponde a la naturaleza jurídica de la huelga (ver punto 3.0), ésta posee una naturaleza doble, porque es a un mismo tiempo un derecho individual y un colectivo, facultad que se des---prende de la Constitución, la cual establece que la huelga -- es un derecho de y para los trabajadores; con esto se involuca tácitamente a todos y cada uno de los trabajadores, manifestando a uno por uno un derecho individual. Cada trabajador tiene la facultad de dar la aceptación con su voto y reunir la mayoría legal requerida. El otro de los aspectos que maneja es la afirmación de un derecho colectivo; primero, -- porque hay que reunir un número determinado y, fundamental--mente, por que el problema afecta a todos en general. A to--dos los trabajadores se les suspenderá el pago de salarios y los efectos de sus contratos, al terminar la huelga, los beneficios serán generales.

El derecho de huelga corresponde originariamente a todos y cada uno de los trabajadores, pero la deben invocar la

mayoría de las voluntades, razón por la que un solo trabajador no puede tener de un modo individual la titularidad de ese derecho.

Si bien no es posible que un solo trabajador represente la voluntad de todos, entonces la titularidad recae en la colectividad. Esta colectividad se manifiesta en las coaliciones, pero como oportunamente ya tratamos el tema (ver coalición, punto 1.2.3.), la coalición no puede exigir contratar con el patrón directamente, ya que carece de la fuerza jurídica suficiente.

Como consecuencia, tenemos que, la titularidad del derecho de huelga es depositada en un sindicato, que para los efectos de huelga, es una coalición permanente, según lo establece el art. 441 de la Ley.

El sindicato hace uso de la representación de la volunta^ud de las masas obreras y es titular permanente del derecho de huelga.

De lo expuesto sostenemos que el sindicato o los sindicatos en general son aptos para representar la titularidad del derecho de huela, y son ellos en representación del obrero, quienes ejecutan ese derecho.

En el supuesto de que un patrón llegará a declarar la huelga, será él mismo el titular de ese derecho, aunque irrisoriamente puede darse el caso, ya que el sinónimo de huelga para los patrones es el paro.

3.4. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

En la práctica antes de recurrir a la suspensión de la

bores para obtener del empresario la aceptación de sus exigencias agotar los medios posibles para llegar a un arreglo. A este hecho se le conoce como la negociación colectiva típica, dicha negociación es efectuada por el sindicato de los obreros o trabajadores del patrono.

Cuando haya negociación inútil, es decir, que no se haya obtenido nada del patrón, el sindicato tiene por delante dos opciones : una, solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva el fondo del conflicto o, recurrir a la huelga hasta obtener los beneficios demandados.

Si el sindicato opta por el segundo medio, entonces entran al procedimiento de huelga.

PERIODO DE PRE-HUELGA.

Este primer periodo tiene por objeto invitar a las partes a una reconciliación, mediante una negociación que lleve a la satisfacción de ambas partes, con un convenio que de por terminado el conflicto.

Identificamos este momento como la negociación típica, según lo ordena el art. 399 y 399 bis de la ley, en los que se establece, que a manera de plática el sindicato solicita al patrono satisfaga sus necesidades.

"El periodo de pre-huelga es el espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para la suspensión del trabajo legalmente protegida.

Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de las acti-

dades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, trátase de un contrato colectivo, que ponga fin a la huelga, o cualquier otro motivo legal establecido para recurrir a la huelga." ³⁸

Este momento tiene dos instantes clave : las peticiones y la amenaza de ir a huelga, los cuales identifican este período.

"El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones ... " art. 920 de la ley actual.

En el caso de que el patrón se allane a las peticiones o de algún modo llegue a un arreglo conciliatorio, se dá por terminada la amenaza de ir a huelga, y por ende, se termina tanto el período de pre-huelga como las instancias sucesivas y el conflicto mismo.

En su defecto, cuando las partes no lleguen a un arreglo conveniente, el procedimiento sigue, se agota este primer período y hay lugar a la siguiente etapa procesal, consistente en el emplazamiento.

Art. 920.- " ...el pliego de posiciones deberá reunir los siguientes requisitos :

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán día y hora en que se suspenderán las labores, o término de pre-huelga.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje ...;

III.- El aviso para la suspensión de las labores se dará por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para ir a la suspensión del trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observando las disposiciones legales de esta ley ..."

Es importante destacar que el período de pre-huelga -- inicia en el preciso instante en que el patron queda notificado, este hecho, es el efecto primario y natural de la notificación.

EFFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO.

Constituye al patrón por todo el tiempo del aviso en - depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo." Art. 921.

CONCEPTO DE SERVICIOS PUBLICOS PARA EFECTOS DE HUELGA

Art. 925.- "Se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los hospitales, los cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidades, siempre que en este caso se afecte una rama completa

del servicio."

DESARROLLO PROCESAL DEL PERIODO DE PRE-HUELGA.

AUDIENCIA DE CONCILIACION.

Esta tiene como finalidad conciliar a las partes y claro maneja la parcialidad y limitantes de los miembros del Tribunal.

Art. 926.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará las partes a una audiencia de conciliación, en la que -- procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre existencia o inexistencia, la justificación o la injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

La obligación de la junta en este caso es procurar un arreglo entre las partes y de alguna manera ayudar a resolver las diferencias. En sí, la función de la junta es tratar de resolver la controversia. No puede ni debe juzgar, ni mucho menos sentenciar.

INTEGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

Para efecto de huelga las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integrarán conforme a lo dispuesto por el artículo 123 fracción XX de la Constitución : "Las diferencias, -- conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la -- desición de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada -- por igual número de representantes de los patrones y de los obreros y uno del gobierno."

Art. 604.- "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos."

Art. 605.- "La junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"

Las audiencias de conciliación se ajustarán a las normas siguientes, art. 927 :

Fracción I.- "Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta previamente esta situación y, en caso de declararla infundada se continuará con la audiencia en la que se observaran las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación en la que sea aplicables:

Fracción II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores;

Fracción III.- El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurre a la audiencia de conciliación."

FORMA Y TIEMPO DE LAS ACTUACIONES Y DILIGENCIAS.

Respecto a la forma de las actuaciones la ley establece en sus principios procesales no se exige forma determi-

nada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. Según el art. 687 de la ley.

Sin embargo, para el escrito de emplazamiento a huelga debe hacerse precisamente, valga la redundancia, por escrito, así de igual manera debe hacer la contestación el patrón.

Art. 920, fracción I.- "Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a huelga sino son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que suspenderán las labores, o el término de pre-huelga."

DE LAS ACTUACIONES Y DILIGENCIAS DE LAS JUNTAS.

713.- "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o de sus apoderados, salvo disposición en contrario de la ley."

DEL TIEMPO DE LAS ACTUACIONES.

Las actuaciones de las juntas deberán efectuarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad.

DEBERES DE LA AUTORIDAD NOTIFICADORA.

Los deberes de la autoridad ante la que se presentó el escrito de emplazamiento son : primero, el de notificar al patrón, encargarse de entregar la copia del emplazamiento en las cuarenta y ocho horas siguientes visitar a las partes a la audiencia de conciliación.

LA EXCEPCION.

La única excepción que puede oponerse es la de perso-

nalidad que debe presentarse por le patrono en el escrito de contestación el emplazamiento, o por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan - conocimiento de la primera promoción del patrono, la Junta - dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se presentó promoción para oír a las partes y resolver; este incidente es de previo y especial pronunciamiento y no produce en momento alguno la prórroga para la suspensión de los - trabajos.

Art. 928 fracción IV.- "No serán denunciables en los - términos del art. 710 de esta ley, miembros de la Junta - ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón, en el escrito de -- contestación al emplazamiento, y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan - conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, - dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción , con audiencia de las partes, dictará resolución."

PRORROGA DEL PERIODO DE PRE-HUELGA.

El sindicato obrero y el patrono convienen de común -- acuerdo que se amplíe el plazo de la fecha en que ha de ser la suspensión d'labores; bien puede alargarse el término des de un día o más, según el término que se haya establecido.

Es un incidente en el cual la Junta no tiene intervención alguna, ni puede por lo tanto cualquiera de las ampliar la prórroga, pues se trata fundamentalmente de un acuerdo - entre ellas.

LA HUELGA EN EL CONTRATO LEY.

La huelga observa las mismas disposiciones en general en los casos del contrato ley, salvo las siguientes modalidades que es oportuno mencionar :

El escrito de emplazamiento se hará con el número de copias igual al número de patronos a los que deba emplazarse.

El plazo para la suspensión de labores deberá ser de por lo menos treinta días, posteriores a de la entrega del escrito por las autoridades.

Cuando el escrito se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta hará llegar dentro de las 24 horas siguientes la copia respectiva directamente, o de no ser posible, girará los exhortos necesarios en las 24 hrs. La autoridad exhortada deberá desahogar el exhorto, bajo su más estricta responsabilidad, en el mismo término.

Cuando el emplazamiento fue hecho por alguna autoridad ésta deberá remitir a la Junta de Conciliación y Arbitraje el expediente que se hubiere formado en las 24 hrs. de rigor.

SUSPENSION DEL TRABAJO.

Llegada la fecha que se señaló en el escrito inicial de emplazamiento para la suspensión de labores, decimos que termina el período mismo de la huelga.

Una huelga estalla cuando se han paralizado las actividades; en ese momento los trabajadores abandonan el puesto por todo el tiempo que dure la huelga.

La ley equipara como sinónimo de huelga, a la suspensión del trabajo en una empresa, según lo dispone el art. -- 440 : "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

OBJETIVOS DE LA HUELGA

Los objetivos de la huelga se establecen en la ley :

Art. 450.- "La huelga deberá tener por objeto :

I.- Conseguir equilibrar entre los factores de la -- producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital:

I.- Obtener del patrón o patrones la celebración del -- contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia;

III.- Obtener de los patrones la celebración del con--trato y exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia.

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

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones lega--les sobre participación de utilidades;

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

VI.- Exigir la revisión de los salarios contar-actua--les a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

LABORES QUE DEBEN SEGUIR PRESTANDOSE.

La suspensión de ciertas actividades laborales causan

serios trastornos en el desarrollo normal de la vida y la --
economía en la sociedad.

Art. 466.- "Los trabajadores huelguistas deberán se---
guir 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, continuarán la atención de pacien-
tes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta -
que puedan ser trasladados a otros establecimiento."

Art. 935.- "Antes de la suspensión de los trabajos, la
Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las par-
tes, fijará el número indispensable de trabajadores que debe
continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores
cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y la con-
servación de los locales, maquinaria, materias primas ó la -
reanudación de los trabajos. Para este efecto la junta podrá
ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenien-
te."

Art. 936.- "Si los huelguistas se niegan a prestar los
servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta --
ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta -
en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza públi-
ca, a fin de que presten dichos servicios."

PROHIBICIONES A LAS MINORIAS NO-HUELGUISTAS.

De conformidad con las disposiciones fundamentales de -

huelga, no pueden reanudar las labores después de la suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías."

Art. 4º fracción II.- "Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los casos siguientes:

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, - la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando."

PROHIBICIONES A LOS PATRONES.

Del mismo modo que los trabajadores tienen ciertas regtricciones en la huelga, los patrones deben respetar ciertos lineamientos legales.

Art. 921 párrafo segundo.- "Ejecutar cualquier acto -- que restrinja o anule el ejercicio del derecho de huelga, -- cuando se encuentra en calidad de depositario en el emplazamiento; y los despidos que intente realizar, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga."

INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA EXISTENCIA O INEXIS--TENCIA DE LA HUELGA.

Este incidente, es el procedimiento llevada alcabo por la Junta de Conciliación y Arbitraje que en un tiempo muy -- breve, 24 horas, determina si se cumplieron los requisitos rseñalados en la ley para que la huelga quede legalmente protegida.

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o esta-

blecimiento afectados, o los terceros interesados, podrán solicitar a la junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la existencia o inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el art. 459 o por no haberse cumplido con los requisitos del 920 de la ley."

Entendemos por terceros perjudicados a los sindicatos, pero minoritarios, a los no-huelguistas y a los trabajadores de confianza y deberán comprobar su interés real o efectivo en el problema.

Art. 930 fracción III.- "Así mismo si no hubiere solicitud de la declaración de inexistencia, la huelga será considerada de existente para todos los efectos legales."

TRAMITE DE INCIDENTE.

La solicitud debe presentar las formalidades de fondo y forma exigidos por la ley.

Art. 930.- "En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II.- La junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofreci---

miento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

III.- Las pruebas deberán referirse a las causa de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la frac-ción I, y cuando la solicitud hubiere sido presentada por --terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepciona-les podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturalidad no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Para la resolución de la existencia, se citará a - los representantes de los trabajadores y de los patrones pa-
ra que integren la junta. La resolución se dictará por los - que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presi-
dente los votos de los ausentes;

VI.- Concluida la recepción de las pruebas, la junta - dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huel-
ga;

Art. 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes :

I.- "La junta señalará el lugar, día y hora en que de-
ba efectuarse;

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajado--
res 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 concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas"

TERMINACION DE LA HUELGA.

Cuando hablamos de la terminación de la huelga, damos por hecho que se trata de una huelga calificada como existente

Ahora bien, existen dos diferentes sistemas que pueden dar por terminada una huelga : como lo hemos visto en su oportunidad al iniciar con el procedimiento legal de huelga.

Primero, el acuerdo entre patrones y trabajadores o el que el patrón se allane a las peticiones, dados en diferentes momentos procesales, y segundo, el laudo de la Junta si se sometió el conflicto al arbitrio de ésta.

La terminación de la huelga es el acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto.

Como en nuestro país se encuentra instituida la Justicia Social y del Trabajo, la extinción de la huelga habrá de

verificarse por sentencia judicial.

"No se podrá negar a los tribunales del trabajo competencia específica (123) para conciliar y juzgar los conflictos colectivos entre empleados y empleadores, por consecuencia, para hacer cesar la huelga. Y es, porque esa atribución constituye una de las principales causas justificativas para la institución de la magistratura especial del trabajo. La posibilidad de que el conflicto llegue a su término mediante el acuerdo directo entre las partes interesadas, no puede ser tampoco menospreciado en su reglamentación. Esa también es la forma pacífica por excelencia para la cesación de la -- huelga." 39

3.5. INTERVENCION DE LA AUTORIDAD EN LA HUELGA.

Entiendase por autoridad en materia laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constitucionalmente son las únicas autoridades que pueden resolver las controversias obrero-patronales y por lo tanto, no es correcto pretender se acuda ante las citadas Juntas hasta que se agote el trámite de la reclamación formulada ante una autoridad administrativa." 40 Esta afirmación se sustenta en la facultad derivada del 123 constitucional, y por consecuencia podemos interpretar, que, no es competencia ni judicial, ni

39 Gomes Gottschalk y Bermúdez, Curso del Derecho del Trabajo, Tomo II, Cardenas editor; México 1979. pág. 855

40 Ejecutoria; informe 1978, 2a. parte, 4a. Sala, p. 31. -- A.D. 3029/78. IMSS. 6 de noviembre de 1978.

administrativa la ventilación de las controversias obrero-patronales.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales de Derecho, y por lo mismo, no están obligadas, al pronunciar los laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los Tribunales ordinarios." 41

Ciertamente, la Junta es la autoridad facultada para intervenir en los conflictos laborales, empero, respecto de la huelga es sólo a petición de los trabajadores, mediados por el sindicato, que pueden pedir la intervención de la Junta como autoridad y recurrir a ella para que resuelva de fondo el conflicto; por su puesto, que de una u otra manera, la Junta ha de intervenir en la solución de las huelgas, ya que si los trabajadores no piden su arbitraje, les es impuesto - semi-obligatoriamente por la ley laboral, pues deben someter al conocimiento de la Junta el hecho de querer ir a huelga, y en su caso, que intervenga para dar solución al problema.

Así mismo, esta autoridad laboral tomará conocimiento, formará la parte conciliadora y más adelante, en caso de llegar a darse la huelga, conocerá de la legalidad, existencia, inexistencia y su justificación e injustificación; por último intervendrá en la terminación.

Para terminar con este capítulo, solo resta añadir a la idea genérica que se ha manejado en este punto que, el Estado no puede ni debe, salvo circunstancias extraordinarias, intervenir o tomar conocimiento en las huelgas, porque de -

41 Jurisprudencia; Apéndice 1975, 5a. Sala, Tesis 136. página 140.

ser así, la huelga perdería su naturaleza jurídica.

A modo de resumen de lo que se ha visto en este apartado, concluimos que la huelga es una institución que se desprende del Derecho del Trabajo y que por tanto, presume garantías sociales y la libertad de protesta, apoyados en las diferentes leyes que la mantienen y le dan vida como ente legal.

Dentro de este capítulo se vierten circunstancias de hecho y de derecho que genera la institución de huelga. Aquí se explica de manera comprensible el origen, el fundamento normativo, el procedimiento, el desarrollo del mismo, y la existencia real y práctica de la suspensión de las actividades laborales permitidas.

CAPITULO CUARTO
LA HUELGA EN LA ACTUALIDAD

4.0. La huelga en la actualidad 4.1. Aspectos filosóficos de la huelga 4.2. Aspectos filosóficos de la huelga en el actual capitalismo 4.3. La necesidad de la huelga en el actual capitalismo 4.4. La intervención del Estado en las normas de huelga.

La presente investigación está organizada de tal forma que se encuentra dividida sistemáticamente para plantear en orden ideas coherentes; hemos hecho una recopilación de datos que ciertamente abundan en el conocimiento de la huelga. Desde el inicio de la presente tesis se manejaron conceptos básicos relativos a la materia, hemos visto su evolución histórica, reglamentación y procedimiento, hasta poder comprender lo que significa ejercitar el derecho de huelga. Hemos penetrado de singular manera en la idea particular de lo que representa, de tal suerte que se comprende la magnitud de la acción de ir a huelga.

Al llegar a este capítulo nos encontramos habilitados en el conocimiento de lo que es la huelga y podemos sugerir nuestro propio enfoque para traducir la importancia que tiene en nuestros días, y lo que implica en nuestro régimen económico capitalista y la necesidad del descapitalizado de --

ella.

En la actualidad, su ejercicio no se reserva sólo a -- los obreros, sino, que en la actualidad se ha tomado con un sentido más amplio del laboral, sus fines buscan mantener o cambiar formas de vida que tienen y, por este medio hacer presión para obtenerlas o en su caso retenerlas.

4.0. LA HUELGA EN LA ACTUALIDAD.

Este punto es crucial en la presente tesis, en él se -- apoya el mensaje y el motivo de la misma, sin embargo, por -- razón de la importancia que se merece, hemos considerado que antes de estudiarlo se vean los puntos que le suceden para -- tener un marco en secuencia ordenada y poder en un momento , contemplar las características de este conflicto, pues pasa que los temas que continúan son elementales para poder for-- mar un criterio del punto en cuestión.

Vamos a empezar a ver el punto 4.1. y seguimos con el orden ascendente, hasta llegar con el punto que nos ocupa, y de este modo, poder discernir el problema de la huelga en la actualidad con mayores y mejores perspectivas bien fundamen-- tadas.

4.1. ASPECTOS FILOSOFICOS DE LA HUELGA.

Es difícil determinar con precisión las causas de las huelgas debido a los diferentes criterios que sustentan los escritores. En efecto, las causas varían de acuerdo con la --

época en que se vive.

Los movimientos huelguísticos no siempre tiene las mismas causas, pero en esencia son las mismas.

Los regímenes socio-económicos por los que la sociedad ha pasado, con excepción del comunismo primitivo, están apoyados en lo que se denomina propiedad privada, la cual se ha encontrado y aún se encuentra repartida en forma desproporcionada. Tanto en la antigüedad como en la época feudal y en la contemporánea, y entre otras razones las luchas sociales y los conflictos de trabajo se ha originado precisamente por la mala distribución de la propiedad, además de que tuvieron otras características específicas.

Actualmente estamos viviendo un régimen capitalista y las causas de las huelgas son muy diversas y desde luego, numerosas y complejas.

Independientemente de lo anterior, ocurre muchas veces con frecuencia que las empresas violan el contrato colectivo de trabajo, lo que también provoca un movimiento de huelga.

Sobre todo hay que hacer notar que existe la desigualdad económica entre patrón y trabajadores, todo ello aunado a la exagerada alza de los precios de los alimentos y artículos de primera necesidad en general, por culpa de las autoridades encargadas de su control, trae como consecuencia, que el sueldo que percibe el trabajador no le alcance para cubrir sus necesidades más elementales, lo que hace surgir conflictos colectivos de carácter económico, que tiene que resolverse mediante la conciliación de intereses o en última instancia, mediante la huelga, por ser el último recurso con

que cuentan los trabajadores.

La huelga puede considerarse como un fenómeno de liber tad y como un derecho.

Como libertad, la huelga supone el ejercicio de ella - como un derecho individual, mientras el Estado lo permita, - lo ignore o en tanto no afecte el orden público.

La huelga así vista, no es causa de extinción del contrato de trabajo, tampoco la participación de un trabaja- dor en el movimiento. No hay entonces diferencia entre el -- abandono colectivo y la ausencia de tipo individual, aun -- cuando implica desde un punto de vista jurídico, incumpli--- miento del contrato.

Las legislaciones que conocen el derecho de huelga y - su ejercicio lo enuncian en su Constitución y delimitan su - llicitud e ilficidad. Contienen este derecho dentro del aparta do de los derechos sociales, caracterizado a diferencia de - los demás derechos individuales, porque tiene por objeto -- prestaciones positivas por parte del Estado o de las perso-- nas sobre las que el orden jurídico imponga determinados de rechos correlativos.

En los países en los que acepta el derecho a la huelga como expresión de libertad, el incumplimiento del contrato - como consecución de aquella no estima quebrantamiento de és ta.

La huelga sólo difiere la prestación de los servicios y la percepción del salario, pero mantiene vivas aquellas o-- bligaciones y derechos que se relacionan directamente con la efectuaación de los servicios públicos; las responsabilidades

derivadas de los convenios colectivos subsistentes durante - la huelga.

El derecho a huelga no es absoluto, los huelguistas -- puede ser requeridos a seguir trabajando, si el dejar de hacerlo dificultara o impidiera su continuación, o se quedara sin ninguna seguridad ni medida de conservación el lugar del trabajo. El patrón en estos casos debe emplear al personal - adecuado, ya que éste sólo está comprometido a ciertos trabajos, por lo que puede negarse a realizar otros distintos.

Se otorga junto con el derecho de huelga, la facultad a favor de quienes lo ejercen, de pedir al Estado el cese de toda actividad tendiente a romper la resistencia organizada de la actividad huelguística. Tienen de su parte al Estado de aliado, para intervenir contra "rompe-huelgas" y los que piden ejercer en tales ocasiones su libertad de trabajar.

En el caso de una huelga ilícita, si las características que la sacan de toda tipificación legal son lo suficientemente violatorias del contrato de trabajo, pueden conducir a despido con causa justificada. De aquí desprendemos la pregunta de si los patronos pueden invocar la huelga para despedir a los obreros con justa causa? La respuesta, lógicamente dependerá de si siguieron los procedimientos debidos y si se satisficieron los requisitos exigidos y de las actitudes tanto de uno como de otros durante el desarrollo de la huelga.

La huelga ilícita no produce, por regla general, efectos en contra de las organizaciones profesionales, en este mismo caso el abandono del trabajo sin razón, como ya dijo--

mos ocasionar el despido, y el patrón tendrá el pleno derecho de hacerlo si configurado el movimiento como ilícito, es decir, concluido, los trabajadores no acuden. Si se presentan es obligatorio reincorporarlos (esto, sea lícita o ilícita la huelga) finalizado el conflicto, a menos que tenga, individualmente (huelga lícita) motivo para resindir un contrato por la conducta observada en el transcurso del proceso.

Existe un caso en el que el patrón está obligado a la retribución de los huelguistas, cuando la huelga fue motivada por él; además de cubrir los días que duró la huelga (salarios caídos) deberá conceder las nuevas condiciones pedidas y que hubieren sido aprobadas en el convenio final o en el laudo arbitral.

Si una interrupción de las labores no llega a constituir huelga, sus efectos se confundirán con los de una huelga ilícita.

Los sindicatos pueden aplicar medidas internas en contra de alguno de sus asociados por su manera de proceder durante el curso del procedimiento.

Los trabajadores quedan también obligados en caso de que hayan causado daños intencionales en talleres, instrumentos, materiales de trabajo, o en el mismo lugar donde lo efectúan, de reparar los desperfectos.

Con relación al salario, éste debe al trabajador por la efectiva prestación de un servicio. Cuando se produce una huelga, lógicamente se deja de proporcionar, por lo que se pierde el derecho a exigir el pago.

Por otra parte, la huelga puede tener consecuencias so

bre terceras personas que resulten afectadas por la declaración de la misma, cuando el patrón tenga compromisos contraidos en virtud de la cual no puedan cumplir con ellos; los afectados son terceros perjudicados del derecho a huelga.

Las minorías huelguistas, por su parte, no deben se---guir trabajando ni hacer nada que impida a la mayoría ejercitar su derecho como tal.

Los empresarios tiene prohibido restringir de cual---quier manera el derecho de huelga. A partir del emplazamiento el patrón se constituye, como lo mencionamos en su oportunidad, en depositario del lugar del trabajo y de todos los -implementos necesarios para efectuarlo, situación que prevalece durante todo el tiempo quedure la suspensión de las labores. Los despidos realizados en el período de pre-huelga -no son válidos, como tampoco lo son, los que se hagan posteriores a la interrupción, el patrón, como ya hemos dicho, no puede contratar nuevos trabajadores, aún cuando sean eventuales, para suplir el trabajo de los huelguistas.

Las autoridades civiles intervendrán en caso necesario conjuntamente con la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacer lo que se considere necesario para que se respete ese derecho.

Una huelga no puede dañar en forma alguna a los trabajadores que estuvieran recibiendo indemnizaciones por accidentes, enfermedades o por maternidad, ya que subsisten normalmente sin ningún menoscabo.

Para concluir con este tema, comentaremos la existen--cia de criterios de algunos tratadistas que aseguran que el

pago de salarios correspondientes a los días de la huelga - fomentan los conflictos de trabajo, porque el reconocimiento de ellos equivale a que los trabajadores, por iniciativa propia o de quienes los dirigen, puedan ampliar a su arbitrio - las vacaciones anuales retribuidas sin más que situarse en - el estado de huelga.

La filosofía del Derecho del Trabajo es un campo poco explorado, y por lo mismo, es ardua la labor de filosofar sobre la huelga, sin embargo, el tema central que la ocupa es el de la justicia social, cuyo concepto se ha tratado más -- allá del concepto de la justicia, para entrar en el terreno de los fines tradicionales del Derecho, el bien común.

Los aspectos filosóficos de la huelga oscilan en función de que los sujetos de una relación laboral actúan con una verdadera conciencia de clase, lo que los conduce a actuar en pugna con los empresarios por conseguir lo que más -- convenga a sus intereses, por el libre juego en que entran los trabajadores como factores de la producción.

4.2. ASPECTOS FILOSOFICOS DE LA HUELGA EN EL ACTUAL. CAPITALISMO.

A principios de este siglo se incrementó el esfuerzo de los obreros por hacer respetar su derecho a huelga y -- transformarlo en un verdadero derecho positivo. Todavía no -- lograban que una mayoría de trabajadores pudiera suspender -- las labores de una empresa, ésta podía continuar las labores con los trabajadores no-huelguistas y con trabajadores li--

bres. Podían ejercer presión, no violencia, buscaron entonces que ella fuera tal, que la empresa se viera obligada a suspender toda actividad. En los Estados Unidos de Norteamérica los trabajadores acostumbraban a formar cordones al rededor de las fábricas para impedir la entrada de los no-huelguistas; mencionamos este antecedente porque es país vecino y porque además influyó en el cambio que se presentó nuestra institución. La legislación americana empezaba a tolerar actos como éste, con lo que el derecho de huelga empieza a salir del oscurantismo e ineficacia con que siempre había vivido.

En contra posición de lo anterior, el empresario siempre había tenido derecho a que la fuerza pública protegiera su establecimiento y garantizara el trabajo de los obreros no huelguistas. Los trabajadores empezaron a darse cuenta de que la fuerza de un derecho como el de la huelga radicaba en la solidaridad de su clase, y que llegado el momento, debían impedir de una u otra manera la sustitución pronta del personal de la fábrica.

Finalmente la huelga ha sido reconocida como un derecho social económico de los trabajadores. En México se dió este paso con la Constitución de 1917, sin embargo, las relaciones obrero-patronales no fueron del todo tranquilas, -- los conflictos huelguistas más importantes fueron sofocados. En esta Constitución se declaró como definitiva la potestad de las huelgas y de los paros para los obreros y los patronos.

Con esta imposición la huelga iba a ser un ya un dere-

cho a respetarse. la situación jurídica había de cambiar. Si anteriormente un trabajador había tenido derecho individual de no trabajar, pero sin poseer la colectividad obrera, la facultad legal de suspender las labores en las empresas, con la fracción XVII del 123, la huelga se transformó en un derecho social, el que iba a consistir en la facultad de suspender totalmente las actividades en una negociación cuando se satisficieran determinados requisitos legales. Se afirmó entonces el nuevo principio que había de regir a la huelga : - la mayoría se ha de imponer a la minoría, y si la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelven suspender las labores, la minoría está obligada a respetar ese derecho. Las normas legales también se convirtieron, si en épocas anteriores la fuerza pública había estado a disposición del empresario y de los trabajadores no huelguistas ya que nadie podía lesionar el derecho a trabajar; en el futuro estaría a disposición de la mayoría de los huelguistas para suspender las labores y evitar que los no huelguistas lesionen el derecho de las mayorías. Además, la fracción XVII del 123 produjo -- también la transformación de la empresa, de haber tenido el patrón hasta 1917 un poder absoluto en su negociación, se -- transformó ésta en una organización social en la que iban a operar dos fuerzas : el patrón y la mayoría de los trabajadores.

La asociación profesional y el contrato colectivo iban a ser lógicamente, el primer paso en el cambio de la estructura de la empresa, y la libertad de asociación profesional sería el reconocimiento de un derecho natural de los trabaja

dores.

La huelga modificó la esencia de la empresa, quitándole al empresario el poder arbitrario que tenía dentro de ella. En los sucesivos los factores subsistirían igualmente.

La huelga vino a ser como el complemento democrático de la empresa, pues con ella y la suspensión de labores, que daron patronos y trabajadores en posición de fijar las condiciones generales de trabajo. La huelga cambió el sentido de las relaciones inter-obreras, al dar la preferencia al derecho de las mayorías, y así fue como pasó a formar parte del derecho colectivo del trabajo, como una más de sus instituciones, la más consentida.

A los choques inter-patronales se les dio en llamar conflictos. Al mismo tiempo quiso expresar la dificultad para solucionar las diferencias entre ambos. A estos conflictos generalmente los acompaña la violencia, pero carecían de normas para regularlos y de medios para ponerles fin. A pesar de los avances en materia laboral, para el Estado contemporáneo los conflictos laborales siguen siendo un problema de difícil solución.

El ejercitar el derecho a huelga implica casi siempre serios trastornos en todos los órdenes de la vida social. La solución a eso no es desde luego, la abolición del derecho, sino, justicia expedita, un sistema de conciliación y arbitraje perfeccionado, una inspección estricta con sanciones económicas. Medias que reducirían el uso y abuso del derecho de huelga.

La huelga no es en sí misma un conflicto de trabajo, -

se encuentra íntimamente ligada a las diferencias que existen entre el trabajador y el empresario, y son las diferencias mismas las que dan origen al problema. Sin el conflicto y sin la divergencia de intereses sin aparente solución, no podría explicarse ni justificarse la huelga. Esta es, simplemente, un último recurso en favor de los trabajadores para que estos puedan obtener del empresario los beneficios -- que en un momento dado se juzgan necesarios y justos para mejorar las condiciones económicas y de trabajo de los obreros.

La huelga debe entenderse como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución lo ha autorizado expresamente. La huelga para ser un acto no solamente lícito desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin único el de armonizar los derechos -- del capital con los del trabajo, es decir, los del empresario y los del trabajador; haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos por la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

La huelga es la fórmula que con mayor frecuencia usan los trabajadores en su afán de oponerse a los intereses del capital.

La solidaridad obrera es la base de la huelga, y la huelga supone la solidaridad en un doble sentido, de los trabajadores y de la clase obrera hacia ellos.

El sindicato tiende a satisfacer estos supuestos al --

unir a los trabajadores en sindicatos y federaciones. Estas asociaciones profesionales en sus inicios carecían de fuerza pero al crecer, hicieron posible la lucha de clases. La huelga se transformó con el sindicalismo, no sólo fue el medio - para mejorar las condiciones de vida de los obreros sino, un movimiento político por el que el derecho individual del trabajo se convirtió en una rama de la lucha de clases.

En la actualidad la huelga es un movimiento necesario, porque la lucha sindical inculca responsabilidad de clase, - de organización y de trabajo. Las huelgas son necesarias por que forman y acostumbran a los trabajadores a luchar por la defensa de sus intereses, y aún teniendo la clase patronal - la prohibición de celebrar nuevos contratos para reemplazar - a huelguistas, los sindicatos de una misma profesión se - reúnen entre sí, resultando de acuerdo una negativa general de profesión, una solidaridad de todos los trabajadores que tienen la misma actividad.

La fracción XVII multicitada, reconoce a la huelga como un derecho de los obreros, y la fracción XVIII dice que : "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo."

El equilibrio a que hacer referencia la Constitución y la ley en materia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros, y no entre éstos y las condiciones de vida generales en un momento dado, es decir, si por virtud de un contrato colectivo de trabajo una empresa obtiene

utilidades, la Constitución y la ley prescriben que los derechos del capital y del trabajo armonicen con la situación -- que ha producido beneficios, pero ni la Constitución ni la -- ley establecen que donde no hay posibilidad de aumento de salarios por no permitirlo las utilidades de la empresa, éstos deban aumentarse por la sola razón de que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda.

Cuando un desequilibrio es general afecta tanto a los trabajadores como a los patrones.

Concretando, el derecho de huelga se genera por un desequilibrio en los factores de la producción. Es un derecho que nace de la existencia de un conflicto colectivo, que produce el desequilibrio que mencionábamos, en el que tiene que estar interesado en solucionarlo el factor trabajo de la empresa; el objeto de la huelga por lo tanto, es la solución del conflicto, el factor trabajo es la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Apunta el maestro Trueba Urbina : "El derecho de huelga se mantendrá incolumne en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responda al principio de la lucha de clases, si en el futuro se supliera o se nulificara el derecho de huelga en -- nuestro país, en ese momento encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico, entonces, como -- consecuencia de esta revolución se transformaría el Estado y sus instituciones."⁴²

En otras palabras menos crudas, cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social - cobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias. Mientras tanto queda la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo, para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra democracia económica.

Tan es así, que algunas doctrinas consideran que el -- porvenir de la huelga no sólo es una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino , la piedra de toque de la revolución social.

Comentaba el diputado constituyente José Natividad Ma ñas en su exposición de motivos, al referirse al artículo - 123 constitucional :

"La facultad de asociarse está reconocida como un dere cho del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión -- que entre los individuos dedicados a trabajar para otra persona por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha prestado servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios más eficaces para obtener el - mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los pa-- trones no accedan a sus demandas, es el de cesar en el traba jo colectivamente, y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejecuten sin violen cia." 43

42 Op. Cit., pág. 532

43 Puig Hernández Carlos Albert, Ob. Cit. . pág. 48

Para terminar con este tema, hablaremos de la teoría - de Gurvitch que trata de los aspectos filosóficos de la huelga :

TEORIA DE GURVITCH.

Esta teoría dice que "El derecho social es un derecho de integración, de comunión entre los miembros que constituyen una colectividad o grupo humano, una "totalidad", una -- asociación de colaboración." 44

Hablar de los aspectos filosóficos de la huelga implica por fuerza, al derecho social, ya que es aquí donde radica su origen; la huelga pertenece desde su raíz a un derecho no individual básico, como los derechos de libertad sino, como el derecho de toda una clase.

Para Gurvitch el derecho social es : "El derecho autónomo de comunión, por el cual se integra de una manera objetiva cada totalidad colectiva, concreta y real, y que encarna un valor positivo." 45

Retomando la teoría de Gurvitch, esta confirma la estrecha relación existente entre estas dos realidades : Derecho y sociedad.

El Derecho es el modo como se realiza un esfuerzo colectivo de integración de una sociedad; la sociedad no se explica ni puede existir ni subsistir sin el Derecho, ya que es la regla de su género y de su vida.

Por su parte Luis Recasens Siches hace su aportación -

44 Preciado Hernández Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, UNAM, México 1986, págs. 143 y 145

45 Teoría General de Filosofía del Derecho, novena edición,- Porrúa, México 1986, pág. 600

de lo que son los derechos sociales del hombre : " Estos derechos tienen por objeto prestación positiva por parte del Estado o de las personas sobre de las cuales el orden jurídico imponga determinados deberes correlativos.

Los derechos sociales del hombre deben ser añadidos a la lista de los derechos individuales de libertad y de los democráticos, económicos y culturales, diferente del tipo básico de los derechos individuales.

La efectividad de estos derechos depende del establecimiento de instituciones y servicios públicos que adopten las prestaciones correlativas.

4.3. LA NECESIDAD DE LA HUELGA EN EL ACTUAL CAPITALISMO.

La situación actual creada es el resultado de una concepción injusta, que sobre la naturaleza y función de la autoridad, proclamó el liberalismo individualista y de la que se aprovechó, poniéndola en práctica el capitalismo.

Hablar de capitalismo implica necesariamente hablar de la empresa, ya que el auténtico capitalismo se define con el monopolio de la producción en masa.

Hoy en día se considera establecida la idea de la huelga con todas sus características inherentes, ya que es un fenómeno social, laboral y económico que en nuestros días se presenta con frecuencia, como resultado distintivo de las estructuras económicas industrializadas.

El capitalismo se sustenta en la idea del esfuerzo in-

dividual y cree, que el éxito y el enriquecimiento son unánimes del esfuerzo premiado. Por el contrario, la pobreza no es una desgracia, sino, el resultado de la flojera y el vicio, lo que realmente representa una gran verdad. "Así como el filósofo y el científico reclaman del poder público que se abstenga de perturbar sus labores con reglamentaciones, -- así también el industrial y el comerciante demandan ser libres en la empresa, para aplicar en ellas las cualidades -- que derivan del espíritu nuevo, y de la naturaleza de los negocios : precisión, experiencia, osadía y el no reconocer -- otra autoridad que los hechos mismos." 46

Todos estos factores enunciados y otros análogos intervinen en la formación del liberalismo moderno o el capitalismo.

El liberalismo moderno se inspira en el principio de Batistaf : " Dejemos al hombre trabajar, aprender, asociarse, negociar, luchar y veremos como reina la ley de la provisión a través de su espontaneidad inteligente; y nacen orden, armonía, progreso, perfeccionamiento, el perfeccionamiento hasta llegar a lo infinitamente óptimo." 47

El liberalismo moderno, desde su punto vista jurídico culminó con la concepción de que el Derecho tiene por fin hacer posible la coexistencia de las libertades individuales , de manera que cada sujeto pueda gozar del máximo de libertad compatible con los demás.

Si el capitalismo permite a los trabajadores la liber-

46 Recasens Siches Luis, Tratado General de Filosofía del Derecho, novena edición, Porrúa Méx. 1988, pág. 514

47 Idem.

tad para contratar sus servicios con el empresario, y también la libertad de asociación con otros trabajadores, no se le puede negar el derecho a rebelarse contra las condiciones de trabajo insatisfactorias o injustas.

Así como puede individualmente admitir el empleo, también puede, por estar asociado con otros trabajadores, transformar su potestad individual en un movimiento con la fuerza que le da toda la colectividad para defender sus intereses comunes.

A pesar de todo, el trabajador forma parte importante de la maquinaria del capitalismo, aun cuando el empresario no lo considere estructura activa del capital; para la estructura social, económica de toda una nación el trabajador participa activamente en el capitalismo através de múltiples formas, una de ellas es la de consumidor, al obtener un salario que se traduce en dinero efectivo, como pago por su trabajo, éste tiene que satisfacer sus necesidades primarias, comida, calzado, vestido, etc., para él y para su familia, en este caso participa como consumidor entre otras cosas.

Participa también como factor productivo, y ésta es una de las formas no menos importantes en el capitalismo. Presta sus servicios mediante el pago de un salario, empleándose para producir artículos comerciales o bien al prestar sus servicios en otra índole, ayuda al buen funcionamiento de los engranes de la producción. ¿Porque no? participa en las ganancias del empresario, comparte la propiedad sin dejar de ser asalariado, y en realidad, la participación que le corresponde bajo la ganancia del capital puede adoptar entre

otras formas la de la adjudicación de las acciones a los obreros de la empresa, por cuenta de los beneficios que le corresponden en las utilidades netas al final de la gestión económica.

Independientemente de esto, el capitalismo envuelve a todo el miembro del sistema, en el juego del consumismo en donde existe más de una necesidad primaria.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que los salarios que perciben los obreros (nos referimos específicamente a los obreros porque son las masas más grandes de asalariados) son de hambre, son miserables, que no les rinde ni para satisfacer las más elementales necesidades para poder subsistir ellos solos, menos aún, para la manutención de su familia. Por obvia razón, el obrero debe buscar la manera de mejorar su nivel de vida y la de los suyos. Afortunadamente cuenta con el recurso de huelga que en cierta medida le ayuda a obtener el beneficio indispensable.

Ciertamente la Constitución proclama que la huelga es un medio para equilibrar los factores de la producción, pero sucede que en la realidad buscar armonizar los factores de la producción mediante la huelga es ilusoria, porque no por el simple hecho de ir a la huelga va a haber una igualdad económica entre el empresario y el obrero, si a caso, habrá justicia social y freno a los descarados abusos del capitalista.

La finalidad que expresa el 123, de mantener el equilibrio productivo, debería de cambiarla por la finalidad de mejorar las condiciones del trabajo dentro de la sociedad.

Aún y que jamás se va a balancear la situación del trabajador con la del empresario mediante la huelga, ésta, está más que justificada, porque es una de las instituciones que contienen la autonomía que ella representa y es un derecho - de los de mayor demanda dentro de los derechos sociales del hombre y el de más uso en la actualidad.

La huelga es una institución que aparece paralela a la era industrializada, como respuesta a las injusticias y los abusos. En nuestros días funge como uno de los escasos derechos que le ayuda a reivindicar a la clase baja y obtener mejores niveles de vida laboral y económica dentro de su clase.

Efectivamente, el capitalismo es un sistema de los -- fuertes, de los empresarios, dominado por los que sobresalen en la economía. Nuestro sistema actual gubernamental apoya descaradamente al capitalista, permite el enriquecimiento ilimitado, el dinero en manos de pocos, tan es así que el dinero en nuestro país se encuentra repartido en 24 manos multimillonarias y cuarenta millones de trabajadores, esta a razón de la promoción de políticas que permitan el "desarrollo económico del país."

La situación de trabajador en general, es cada vez más crítica, se hunde en la pobreza, con la impotencia de luchar por sobrevivir en la "selva", donde se aplica la ley del más fuerte. Lo mantiene en austeridad con salarios incongruentes al costo de la vida.

Menos mal, que por lo menos ahora legítimamente, el -- trabajador ya puede elegir entre seguir en las mismas condi-

ciones laborales, o exigir sus derechos mínimos de clase, mediante la huelga.

Estamos en una época de transición social y económica que requiere de instituciones como la huelga, para garantizar el crecimiento verdadero de la nación.

Propiamente es el turno de abordar el tema que dejamos suspendido para tratar oportunamente, y que es nada menos el punto con el que se abrió el presente capítulo, pero que no podíamos tratar sin hacer el estudio que refuerza la investigación de la huelga actual, tratándose precisamente de los temas que hemos estudiado para abrir paso a un mejor planteamiento del punto en cuestión.

4.0. LA HUELGA EN LA ACTUALIDAD.

Por razones que ya hemos expuesto, recorrimos este punto pilar en nuestra investigación, hasta este momento, por así requerirlo la importancia que le merece, y por que toda investigación debe llevar una secuencia lógica; no pudimos haberlo explicado sin saber cuales son las causas, las propiedades y efectos de huelga dentro de un determinado sistema económico y definitivamente, en el capitalismo contemporáneo.

No nos corresponde tratar aquí la dirección de las cuestiones políticas ni las maniobras gubernamentales para amortiguar la crisis económica por la que atravesamos, nos concierne en este caso, la repercusión de aquella en el campo laboral y más concretamente, como afecta a la huelga. Sin

embargo, aun cuando no analizaremos esas cuestiones, si debe mos ver de que modo afectan estas circunstancias, comprender el porque la justificación de la huelga hoy en día que hace cien años, porque tan injustas fueron las condiciones que la gestaron, como precarias lo son las que ahora la motivan.

Para dar comienzo con el tema, hemos de entender por - actual no el "hoy" estrictamente, sino, la realidad de nues- tros tiempos, los hechos que forman parte de nuestro presente y de nuestra existencia. Así pues, la situación actual co rresponde a la época en la que vivimos.

Hablando de la crisis económica, tratamos un tema muy actual que empieza con el legado del residente Echeverría . Desde su gobierno se agudiza profundamente el fenómeno conocido como la inflación monetaria, consistente en la exesiva emisión de billetes en sustitución de la moneda, en otras pa labras, la devaluación de la moneda mexicana que es el peso.

Esta es la situación en la que quedó el país después - del sexenio que comprende de 1970 a 1976, endrogado hasta la m...iseria, con una grave inflación monetaria, aumento de la deuda externa, la baja en las reservas de divisas y el sala- rio pauperrimo hizo imposible cualquier avance o cambio so-- cial.

El estado que guardaban las cosas para el sexenio si-- guiente, con López Portillo, obligó al nuevo presidente a im plantar una política de austeridad, denominada elegantemente "Alianza para la Producción", que en términos generales sería una restricción en el aumento salarial y en el precio de ven ta de los productos comerciales; bajo este sistema, Portillo

comprometió a las partes de la sociedad y de la producción - al no aumento de los precios ni de los salarios.

Con este método de abstinencia, el Estado no autorizaba el incremento de salario mínimo general, durante el primer año del sexenio, sino hasta 1977 y luego en 1979. Los sindicatos respetaron su compromiso y no exigieron más de lo permitido en los contratos colectivos de trabajo, Pero el sector privado no acató la disposición, elevando los precios de los productos; consecuencia, huelgas frecuentes y largas, pues no es concebible que sean más altos los índices de inflación que la tasa salarial.

Para 1980 la táctica estatal se inclinó a romper con la iniciativa privada y depende únicamente de los ingresos - derivados de la explotación del petróleo. Por obviedad resultó insostenible tal situación y los consumidores extranjeros encontraron la forma para vencer presión de los países productores del petróleo. En '81 descendieron nuevamente los salarios y se desencadena una crisis económica aún más cruel - y sin retroceso.

Estas circunstancias dieron la pauta para buscar otras soluciones apoyadas en la búsqueda para amortiguar los golpes de la hiper-inflación, en la clase trabajadora, que resultó ser la consecuencia más grave y dramática de todo el proceso.

De entrada en 1982, la política de de la Madrid descansa en un intento de recuperación económica con represión impresionante en contra de la clase trabajadora, la inflación persiste hasta 1987 y no hay aumento de salarios mínimos y -

además son implantadas mediadas en perjuicio de los sindicatos, manifiesto en la reforma de la Ley del Trabajo en 1982, que sólo permitió el incremento : "Siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen" en el salario mínimo, sin que por otra parte autorice el aumento paralelo a los salarios tabulados, por la disposición implantada por el Fondo Monetario Internacional.

El resultado no tardó mucho tiempo en manifestarse. -- Néstor de Buen apunta : "Al acordarse el aumento a los mínimos, ya en los primeros meses de 1983, se produjeron emplazamientos masivos a huelga para conseguir su extensión a los tabuladores, pero, de costumbre, con la CTM a la cabeza, el "Movimiento Obrero" se retiró en seguida y algunos sindicatos independientes, equivocando evidentemente la estrategia, persistieron en las huelgas que acabaron de mala manera. Lo más notable fue que después de mes y medio de huelga, el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear intentó ejercer su derecho de desistimiento y la Junta lo rechazó -- con argumetos inadmisibles, que sujetaban el desistimiento a la conformidad de la empresa de Uranio Mexicana, S.A., la -- que evidentemente no acató. Siguió la huelga sin trabajadores huelguistas y a la semana un cierto pudor de interpretación hizo que la Junta Federal diera trámite a un conflicto colectivo de naturaleza económica que cerró la empresa y dio por terminadas las relaciones de trabajo, con una indemnización al parecer adecuada.

Los años siguientes mantuvieron en paz a los sindicatos independientes que prefirieron no arriesgar nuevos desca

labros. " 48

Por lo que se ha visto, podemos darnos cuenta que la crisis económica repercute directamente en los asalariados, pues sucede que siempre que se permite un incremento en los salarios mínimos, se presenta uno mayor en el costo de los productos comerciales, por lo que la respuesta ha sido innegablemente que los sindicatos independientes y los socios -- del Congreso del Trabajo entren en competencia para obtener incrementos salariales y por su puesto se apoyan constantemente en las huelgas prolongadas.

Quiénes ha sido los paganos en las crisis económicas -- de nuestro país ? Tal vez en todos repecuta, pero los que -- cargan con el peso son los obreros, los asalariados.

El empresario no es del todo el culpable de que los -- obreros perciban tan miserables rayas, en muchas de las polí ticas económicas del gobierno se implantan las medidas que -- mantienen en austeridad a los menos indicados.

Concretando, las circunstancias económicas de nuestra nación obligan al trabajador a exigir mejores niveles de vida, que permitan sobrevivir en el sistema al que pertenecen, buscan la ayuda solidaria de sus compañeros en las mismas circunstancias, y se expresan mediante su derecho a la huelga, se manifiestan con la conciencia de clase y exigen -- por derecho lo mínimo que les corresponde.

Una huelga no tiene por finalidad poner fin a las rela ciones de trabajo, ni dar por terminado el contrato laboral existente entre el empresario y los huelguistas, se suspen--

den efectivamente los efectos, pero con la finalidad en concreto, de forzar al empresario a la aceptación de las reivindicaciones de los trabajadores. Los huelguistas sin embargo, tienen por mira, regresar al servicio, pero en otras condiciones.

En ciertos casos, durante el ejercicio de la huelga se practican actos ilícitos que constituyen un justo motivo para la rescisión del contrato.

La huelga como institución del Derecho Laboral y vista como tal, tiene por finalidad la de forzar al empresario, modificar o conservar las condiciones de trabajo, en este sentido sirve de medio de presión al empresario.

Pero en nuestros días, en la realidad contemporánea, - la idea de ir a huelga ha cambiado, y sus fines no se diga, pues los fines de una huelga actual no se limitan a presionar a un empresario, muchas de las veces la huelga persigue, ciertamente, finalidades más amplias y busca alcanzar ventajas para las propias entidades sindicales de los trabajadores, y aún más, pueden involucrar manifestaciones y la más noble de las finalidades, apoyar a otra huelga, auxiliar a sus compañeros.

Sería por otro lado, oscurecer la verdad de las huelgas el negar que muchas de las veces, nacen como presión in directa contra el empresario (las solidarias) o, inclusive, como medio para obligar al poder público, que presenta en es te caso fines políticos o sociales, dándose las denominadas huelgas de protesta, que son en contra de las autoridades ad ministrativas o bien, contra la misma carestía que viene a -

ser el mismo tipo, y las conocidas como huelgas de hambre.

Por las circunstancias de esa diversidad de fines, las legislaciones también fluctúan, ora permitiéndola en un sentido amplio, inclusive las de solidaridad y las de protesta, como instrumento de presión contra el Estado; ora atribuyéndole concepto estricto, puramente laboral, de modo de reprimir todas las huelgas que tengan por objeto el obtener mejores condiciones de trabajo para los huelguistas.

A estas fechas podemos clasificar de dos diferentes maneras a las huelgas en la esfera de las relaciones colectivas del trabajo y la manera como se sustentan en el contexto nacional.

Conforme a los criterios de desarrollo o de establecerse una hulega, hemos conformado dos criterios de clasificación :

FORMALES

La clasificación formal consiste, como la palabra lo indica, la forma como aparece en el contexto práctico, como fenómeno social dentro de nuestra comunidad.

A) POR SUS CAUSAS. Pueden ser :

TIPICAS.- Son aquellas que modifican o mantienen condiciones de trabajo

POLITICAS.- Son las manifestaciones que encierran una protesta contra cualquier autoridad, contra el sistema de gobierno, contra algún acto que se considere lesivo, etc.

SOLIDARIAS.- Estas están inspiradas por la cooperación

entre la diferencia de categorías, por integrantes de las mas obreras en la consecución de sus objetivos.

B) POR CUANTO A SU EXTENSION. Que su vez se subdividen en :

DE EMPRESA O DE ESTABLECIMIENTO.- Son las que se ejecu tan en los centros laborales donde se produce algún artículo comercial o se prestan determinados servicios.

DE CATEGORIA PROFESIONAL.- Las que realizan los que -- pertenecen a una misma profesión y que están asociados.

GENERALES.- Involucran a todas las categorías y se sub dividen en las locales, regionales o nacionales.

C) EN CUANTO A SU DURACION.

POR TIEMPO DETERMINADO. Es la suspensión simbólica del trabajo, o las de corta duración.

POR TIEMPO INDETERMINADO..- Se prolongan con la mira - de obtener los objetivos enfocado por la persistencia del mo vimiento obrero.

D) POR CUANTO A LA CATEGORIA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.

DE ACTIVIDAD PRIVADA. Se subdividen según sea la actividad a la que se dediquen

DE FUNCIONARIOS PUBLICOS.

E) EN CUANTO A SU METODO DE DESARROLLO.

PACIFICAS.

VIOLENTAS.- Existen en éstas los atentados a la propiedad, a la persona, agresiones, sabotajes, secuestros, etcétera.

SUSTANCIALES

LEGITIMAS O ILEGITIMAS

EXISTENTES O INEXISTENTES.

LEGALES O ILEGALES.

La huelga, más que un hecho, es una acción, es decir, es un hecho voluntario. Este carácter volitivo le da a la huelga una fácil apreciación de sus fines.

Cuando preguntamos por la finalidad de la huelga, no es difícil contestar que, partiendo de la presunción de la existencia de determinadas condiciones, por medio de la misma, se pretende la modificación de las circunstancias que la provocaron, por medio de otro acto de voluntad.

Cuando la finalidad es puramente laboral, el trabajador pretende la modificación de las condiciones laborales, es decir, la alteración del contrato individual de trabajo celebrado con anterioridad, por medio de un acto de voluntad diferente al de la celebración del contrato.

Siempre que le asignamos el sentido amplio a la huelga no la limitamos al campo exclusivo de las relaciones laborales, le adjudicamos una finalidad diversa de la consecución de mejoras en el trabajo, busca ser un medio de presión para obtener beneficios de alguna autoridad, de algún acto de au-

toridad, del gobierno mismo, protesta contra las condiciones de la vida, o bien, para presionar a un patrón diferente del original.

Mientras que la relación de empleo nace de un acto individual (contrato individual de trabajo), la huelga, que mira a modificar, constituye por naturaleza un fenómeno colectivo. Abarca la totalidad de categorías, la totalidad de -- los trabajadores, conteniendo siempre fuerza potencial para extenderse a una generalidad.

Este aspecto colectivo de la huelga, desde el punto de vista sociológico y político, tiene su propia apreciación. -- No solamente singulariza al fenómeno en el área del Derecho Laboral y la Teoría General del Derecho, sino, debe entenderse que la huelga desencadena una guerra sindical, o mejor dicho, sirve de instrumento bélico en la lucha de clases.

Consideramos a la huelga como una contingencia resultante de la posibilidad de mejorar las circunstancias de vida de cada uno que la ejerce, como una de las facultades a que se tiene derecho.

Podemos apreciar, que el derecho a huelga en la actualidad no limita a los huelguistas a la pretensión de mejorar su condición laboral únicamente, este derecho ha evolucionado, y permite a cualquier ciudadano, en uso de esa facultad, manifestar su descontento por algún acto que le perjudique a la comunidad, a él mismo, que transgreda los derechos sociales del hombre. Así mismo este instrumento de lucha puede -- ser invocado como la potestad que mencionábamos, de ser proclamada como un derecho social de los hombres, según lo esta

blece la Carta Magna , en el apartado de los derechos sociales del hombre.

El derecho de huelga es un derecho relativamente joven que ha evolucionado más allá de las facultades que otorga el Derecho Laboral, a ser usado como un instrumento de presión a las autoridades, al gobierno mismo y a quien transgreda los derechos sociales del hombre.

La huelga es una institución actual, que se reconoce tácitamente por el Derecho, como solución práctica de los problemas comunes en la sociedad, en donde se repela con los propios medios y directamente por el afectado.

La huelga es una institución del Derecho, que las legislaciones toleran tácitamente, y hasta la legitiman, por ser en la actualidad el acontecer socio-político, laboral y económico del México de fines del siglo veinte, un fenómeno puesto muy de moda.

4.4. LA INTERVENCION DE ESTADO EN LAS NORMAS DE HUELGA

Es principio fundamental del Derecho moderno, la obligación de la distribución de la justicia, por medio de los órganos especiales que integran el poder judicial.

El perfeccionamiento progresivo de esos organismos estatales, es directamente proporcional al retiro de la obsoleta prerrogativa del titular del Derecho de repelar, con sus propias manos, la agresión o de avenir la amenaza al derecho subjetivo.

La huelga se considera como un derecho subjetivo de -- los trabajadores o prerrogativa natural de la clase obrera.

Entonces reconocer a la huelga como un derecho, significa proclamar la impotencia de la ordenación jurídica nacional, frente a este tipo de conflicto.

Como ordenación jurídica, está lejos de ser perfecto , en varias hipótesis se reconoce el derecho como una defensa directa. Solamente en este sentido se puede hablar de derecho de huelga, pues éste se jerce a través de pequeñas fisuras existentes en el orden jurídico nacional, resultantes de influencia de los medios prácticos de solución, por el Estado, con respecto al conflicto colectivo del trabajo.

Baltazar Cavazos Flores apunta : "El derecho de huelga pomposamente proclamado y aún hoy reconocido por textos respetables, se reduce de esa forma, a mera contingencia histórica. Pierde los contextos solemnes del derecho inalienable del trabajador. Pasa a ser simple prerrogativa evanescente , tanto más menguante cuanto más perfecto fuere el mecanismo - jurídico del Estado; en el sentido de dar al conflicto colectivo, como dá a los demás conflictos, la solución jurisdiccional adecuada.

Pero mientras esta solución jurisdiccional no fuere en contrada por el Estado y ofrecida a los empresarios y a las masas obreras, esta seguramente, no abdicarían, ni podrían - abdicar de su privilegio de planear y hacer botar la huelga, de sustentarla a costa de sacrificios y conducirla, lo que - no resulta raro, a los demanes políticos. "⁴⁹

⁴⁹ El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México septiembre de 1984. págs. 727 v 728

Los mismos continúan afirmando que la huelga es una forma transitoria e imperfecta de hacer justicia con las propias manos, reconocen que exige algo profundamente humano, lo podemos decir, en el voluntariamente sufrido movimiento reivindicatorio de la clase obrera.

La huelga es un derecho colectivo de la mayoría de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. En este derecho corresponde ejercitarse no como un fin ni como fin de presión, sino, como medio para promover la terminación de trámites y alcanzar fines profesionales o económicos.

La huelga debe ser temporal con facultad de la autoridad competente para someter el conflicto colectivo al arbitraje obligatorio, en caso excepcional, justificado por los intereses superiores de la comunidad que resulten afectados.

La huelga es efecto de contrato colectivo del trabajo, y por lo mismo debe adecuarse dinámica y permanentemente a los mecanismos de solución a cada realidad local, regional o nacional, para atenuar sus efectos y promover soluciones compatibles con la naturaleza humana en el trabajo cumplido y realizado de la justicia social.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En un momento la huelga pierde autonomía por la intervención del Estado en la celebración de las normas - que le son aplicables, pretende restringirla, aun cuando no sea de forma directa; pretende manipularla, y para dar solución a esto, propongo la emancipación de este derecho, de manera real y efectiva, romper el ligamento vicioso con el Estado, y esto sólo es posible, atacando de raíz el problema - que viene del ordenamiento constitucional, es decir, refor--mar la ordenanza constitucional a manera de quitar el entorpecimiento de su ejercicio.

SEGUNDA. El pretendido esfuerzo de la huelga de ser - un derecho independiente, se evanece al ser contrariada por la imposición constitucional, en la que el Estado tiene a su cargo la tarea de legislar en materia de huelga, y por tanto le permite ciertas ventajas para reprimirla.

TERCERA. El gobierno astutamente, compromete a los líderes sindicales con sus múltiples políticas de beneficio nacional, para detener los posibles brotes huelguísticos.

CUARTA. Lamentablemente el derecho de huelga tiene en su titular un opositor, con el cual debe disputarse los bene

ficios.

La coalición las más de las veces se convierte en un medio de poder, o mejor dicho para conseguir el poder, y más que buscar beneficios para sus coaligados, hace mal uso de su facultad, para obtener ventajas económicas de su posición para sí.

Considero que los organismos de esta índole deben tener una verdadera conciencia de clase, no abusar del privilegio de que gozan, tener un mínimo de escrúpulos. Si los líderes por sí solos no pueden representar digna y honestamente su cargo, hay que introducir en sus reglamentos internos, que se les turne un interventor que de testimonio de la buena fe de actuaciones de los titulares, lo que a su vez será ratificado por los propios asociados que tengan interés por hacerlo.

QUINTA. Cuando una huelga es realizada pacíficamente por sectores no sindicalizados o coaliciones no registradas, se sobreentiende que no son asociados, y siguiendo el principio Universal del Derecho, el cual dispone que lo que no está prohibido está permitido, las huelgas realizadas en casos particulares, como las de hambre, las políticas y otras, no producen consecuencias legales que las contraríen, y sin embargo apelan al calificativo nominal de huelga.

Esto me hace pensar en la perspectiva de que se pueda ampliar el contexto legal de las huelgas y extenderlo a otras esferas jurídicas, que por estar en gestación el Estado no ha descubierto para legislar.

SEXTA. Pretendo que la huelga en un futuro no muy le-

jano ha de tener una aplicabilidad lata, y su ejercicio no -
estará limitado exclusivamente a los trabajadores, sino, -
se ampliaría para facultar a otros mundos jurídicos, incur--
sionando tal vez como otra de las garantías individuales que
confiere nuestra Carta Magna, en la que se describa a la --
huelga como : "La facultad de exigir un beneficio, pacífica-
mente al que se tiene derecho, de otro que tuviera el deber
de proporcionárselo."

Futuro utópico tal vez, pero no imposible.

BIBLIOGRAFIA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, La huelga un Análisis Comparativo; U.N.A.M., México 1983.
- Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo; Porrúa, México 1984.
- BORJA SORIANO, Manuel; Teoría General de la Obligaciones; Tomo I, Porrúa, México 1953.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho Laboral en Iberoamérica Trillas, México 1981.
- CHAVEZ, Luis, Historia Económica y Social de México; Botas, México 1938.
- DAVALOS, José; Constitución y NUEVO Derecho del Trabajo; Porrúa, México 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor; El Contrato Colectivo del Trabajo y el Derecho de Huelga; tercera edición, Porrúa, México 1964.
- Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Porrúa, México 1991
- DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo, décimo -- séptima edición, Porrúa, México 1959.
- El Nuevo Derecho el Trabajo; Tomos I y II, sexta edición actualizada, Porrúa, México 1991.
- ESQUIVEL OBREGON, T.; Apuntes para la Historia del Derecho -

en México, Polis, México 1938.

FLORESGOMEZ, Fernando-MORENO CARVAJAL; Nociones del Derecho Positivo Mexicano; vigésimo cuarta edición, Porrúa, México 1985.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo; Introducción al Estudio del Derecho, trigésimo octava edición, Porrúa, México 1989.

GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, Curso del Derecho del Trabajo, - Tomo II, Cardenas editor, México 1979.

GUTIERREZ, Raquel - RAMOS, Rosa María, Esquema Fundamental del Derecho Mexicano, Porrúa, México 1972.

PIZARRO SUAREZ, Nicola; La Huelga en el Derecho Mexicano, se segunda edición, Porrúa, México 1983

PRECIADO HERNANDEZ, Rafael, Lecciones de Filosofía del Derecho, U.N.A.M., México 1986.

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto; Teoría y Práctica de la Huelga en México; Porrúa, México 1989.

RECASENS SICHES, Luis; Tratado General de Filosofía del Derecho, novena edición, Porrúa, México 1986.

ROEL, Carlos; Estado de Derecho o de Huelga; Editorial Stylo México 1955.

SALAZAR, Rosendo; Historia de las luchas Proletarias en México, segunda edición, Ediciones Botas, México 1955.

TRUEBA URBINA, Alberto; Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México 1950.

Nuevo Derecho el Trabajo, segunda edición, Porrúa, México 1972.

Las Huelgas en México, U.N.A.M., México 1984.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésima segunda edición, México 1993.

Ley Federal del Trabajo, quincuagésimo segunda edición. Porrúa, México 1970.

Ley Federal del Trabajo, septuagésima edición actualizada; Porrúa, México 1993.

JURISPRUDENCIA: Apéndice 1975, quinta parte , 4a. Sala. Tesis 136, p. 140

EJECUTORIA; informe 1978, 2a. parte, 4a. Sala. p. 31
A.D. 3029/78. IMSS. 6 noviembre de 1978.

Memorias del Congreso, Secretaría del Trabajo y Previsión social, Tomo I, México 1949.

ECONOGRAFIA

DIARIO de los debates del Congreso Constitucional, Tomo I, -
n. 38.

ENCICLOPEDIA CUMBRE, Ilustrada, vigésimo tercera edición, --
Editorial Cumbre, Tomos 6, 7 y 10.

REVISTA EL SOCIALISTA, México julio de 1868.

REVISTA UNIVERSIDAD, Huelga en la Catedral, Tomo III, número
15, México 1937.