



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLÁN**

EL DERECHO DE HUELGA: ANÁLISIS POLÍTICO Y SOCIAL

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA: LUZ MARÍA ALAMILLA PIÑA

ASESOR: DR. NESTOR DE BUEN LOZANO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

- A: Jesús Alamilla Ledezma y Martha Piña Valderrabano, por su invaluable apoyo y sabios consejos, que me acompañaron a lo largo de mis estudios, y porque esto también forma parte de su propio éxito.
- A: Emilio Rangel Salvador, por todo el amor y apoyo incondicional que siempre me ha demostrado.
- A: Nury Daniela, mi mas anhelado sueño y hoy mi mas hermosa realidad.
- A: Teresa, Patricia, Guadalupe, Sandra y Verónica, por su cariño, comprensión y apoyo que siempre me han demostrado.
- A: Mi asesor: Nestor de Buen Lozano, por sus acertados y valiosos consejos; por su ayuda y orientación para la realización de este trabajo.
- A: Mi honorable Jurado:
Lic. Ignacio Garrido Villa
Lic. J. Alejandro Sierra Dávalos
Lic. Sergio Tenopala Mendizabal
Lic. Ma. de los Angeles Castillo de Santiago
- A: Todos los profesores que intervinieron en mi desarrollo profesional.
- A: La Escuela Nacional de Estudios Profesionales campus-Acatlan, de la UNAM

ÍNDICE

cap./pag.

OBJETIVOS GENERALES

1.	RESUMEN DEL MOVIMIENTO SINDICAL UNIVERSAL.	1-XI
2.	ANTECEDENTES HISTÓTICOS DE LA HUELGA.	2-XVIII
2.1	Las primeras huelgas: sus vicisitudes y dificultades.	2-XXI
2.2	Concepción en torno a las huelgas.	2-XXIV
2.3	Intentos de organización nacional.	2-XXVII
3.	MOVIMIENTOS DE HUELGA EN MÉXICO.	3-XXX
3.1	La acción política del artesanado urbano y del proletariado industrial.	3-XXX
3.2	La huelga de sombrereros.	3-XXXIV
3.3	La huelga de barreteros de Real del Monte.	3-XXXIX
3.4	Las huelgas textiles del Valle de México.	3-XLI
3.5	Las pugnas ferrocarrileras.	3-XLIV
3.6	La huelga de Cananea.	3-XLV
3.7	Repercusiones del laudo dictado por Porfirio Díaz en Rio Blanco.	3-XLVI
3.8	La huelga del 31 de julio de 1916.	3-XLIX
4.	LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA O SOCIAL CRISTIANA.	5-LII
5.	EVOLUCIÓN DE LA HUELGA.	5-LIII
5.1	El derecho de huelga y el derecho a la huelga.	5-LIII
6.	CONCEPTO Y NATURALEZA DE HUELGA.	6-LV
6.1	Naturaleza jurídica de la huelga.	6-LV
6.2	Requisitos y clasificación de huelga.	6-LXX

7.	FASES DE LA HUELGA.	7-LXXIII
7.1	Procedimiento de huelga; pre-huelga, huelga, calificación (existencia), imputabilidad.	7-LXXIII
7.2	Objetivos de la huelga, art. 450 de la L.F.T.	7-LXXXVI
7.3	El juicio de amparo en el procedimiento de huelga.	7-LXXXVI
8.	LA HUELGA, LA LEY DE 1970 Y LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.	8-XCII
9.	EFFECTOS DE LA HUELGA.	9-XCVII
9.1	Efectos jurídicos de la huelga.	9-XCVII
9.2	Clasificación legal de huelga.	9-C
9.3	¿Porqué existen las huelgas?; su razón de ser.	9-CII
9.4	La huelga existente, criterio de la S.C.J.N.	9-CV
9.5	La huelga en los servicios públicos esenciales.	9-CV
9.6	La huelga en la legislación comparada.	9-CVIII
10.	LOS REMEDIOS ILÍCITOS VS. LA HUELGA.	10-CX
10.1	La requisita, intervención administrativa, jurídica y disolución social.	10-CX
11.	CONCLUSIONES.	11-CXV
	BIBLIOGRAFÍA.	11-CXX

OBJETIVOS GENERALES

La huelga es un fenómeno típico de nuestra época, una consecuencia de sus desequilibrios económicos y de su déficit de justicia, empieza a ser un hecho cada vez más frecuente y perturbador después de las dos revoluciones; la económica y la industrial.

El presente estudio tiene como objetivo el realizar un análisis de la huelga, que se da en la sociedad como un hecho derivado de las interrelaciones que existen entre los grupos que la conforman, por ello surge, se establece y se regula por la ley el Derecho de Huelga como un instrumento capaz de hacer cumplir al patrón sus obligaciones en materia de Derecho Laboral, ya que ante el descontento del trabajador se estima necesario protegerlo mediante la promulgación de un procedimiento laboral capaz de restablecer el equilibrio entre los dos factores de producción, conservando la debida equidad y armonizando solidariamente los derechos de las partes que intervienen.

1. RESUMEN DEL MOVIMIENTO SINDICAL UNIVERSAL

Suele atribuirse a Aristóteles la expresión formal de espíritu asociativo del hombre, "la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios".¹

El hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad, y encuentra el modo de superarla en la unión de sus fuerzas con sus semejantes. Probablemente los primeros pasos del hombre se proceden en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después, al advertir sus limitaciones decide unir sus escasas fuerzas con los demás, para de ese modo superar los escollos de un mundo esencialmente hostil.²

La sociabilidad de hombre no debe entenderse como un factor determinante de su espíritu clasista; el hombre busca asociarse para que al sumar fuerzas a las de sus semejantes, queden a su alcance aquéllos objetivos que escapaban de su acción individual.

La asociación no es creación del derecho, se trata por el contrario de un fenómeno anterior al derecho, el espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diversas maneras a lo largo de la historia, responde a veces a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales ó inclusive frente a otros hombres, puede obedecer a razones de parentesco, políticas ó religiosas; pero lo claro es que el hombre siempre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo.

No hay ciertamente unanimidad de criterios en el origen de la asociación laboral, parece que no se ha dado un intento serio de profundizar en los motivos de creación de agrupaciones obreras que lograran la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores.

Sin embargo por su influencia podríamos ubicarnos cerca de las legislaciones de diversos países europeos y americanos, la legislación francesa restrictiva de los derechos de coalición y asociación se destaca como punto de partida, las prescripciones de la Ley del 14 de agosto de 1791, la cuál determinaba: "siendo una de las bases de la constitución la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe reestablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea... los ciudadanos de un

¹ Política L. I Cap. I.

² De Buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo". Pg. 587.

mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y demás de un arte u oficio no podrán, cuando se reúnan, nombrar presidente ni secretario, ni sindico, ni tener registro ni tomar acuerdos o deliberaciones, no formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes. Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio tomasen acuerdos entre ellos tendientes a realizar o fijar, de común concierto, un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, dichas deliberaciones y convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la Declaración de los Derechos del Hombre".

El derecho de coalición fue objeto de medidas muy severas por la Ley de 22 de Germinal del año XI, ratificando éstas el Código Penal de 1810, cuyos artículos 414 y 415 agravaban las penas cuando de trabajadores se trataba; sin embargo la rectificación debía producirse, y el primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña que en 1824 abroga las Combination Acts de 1799 y 1800, ejemplo que fue seguido por Dinamarca en 1857; Francia en 1864; Bélgica en 1866; Alemania en 1869; Austria en 1870; Países Bajos en 1872; Italia en 1890 y hacia fines del siglo XIX y comienzos del XX fue imitado, prácticamente por todos los países europeos.

El empuje sindical se subordina a la Revolución Industrial del siglo XIX, que va acentuándose evolutivamente, habiéndose así podido afirmar que "no hay Revolución Industrial sin sindicalismo, como no hay sindicalismo sin Revolución Industrial"³ y ello a pesar de ser cierto que las primeras asociaciones profesionales se fijaron en base al molde de las antiguas corporaciones, de los cuales los sindicatos, hasta cierto punto, se consideraron como herederos, al menos de las asociaciones de compañeros que les sirvieron de precedentes; muy pronto un sentido de clase, con cohesión firme y trayectoria definida, iba a imponerse, y las primeras organizaciones obreras de importancia en la época moderna se formaron con un claro sentimiento de "diferencia de clases"; en tal forma los grupos de trabajadores comenzaron a considerarse, no tanto en su concepto individual y por razón del oficio que cada uno desempeñaba, sino como miembros de una gran clase, la más humilde, oprimida y con menos derechos: la clase obrera.

La importancia de este movimiento pasó inadvertido hasta el punto que a mediados del siglo XIX nada hacía prever la gran importancia que en pocos años habría de tener; paralelamente a ese despertar de un sentimiento de solidaridad se mantiene la reacción contra

³ Paul Louis, "Histoire du Mouvement Syndical en France". París 1947. Pg. 9.

las organizaciones obreras, considerándolas contrarias a los principios de libertad económica. Todos los países, en distintas épocas y en base a diversos principios, prohibieron los sindicatos bajo todas sus formas.

Una concepción generalizada hacía temer las agrupaciones de los asalariados y aún cuando la Revolución Industrial y el liberalismo económico impulsaban la formación de asociaciones de trabajadores, las medidas coercitivas se mantenían por temor a que esa expansión pudiera provocar, como natural consecuencia, la modificación de un sistema que se estimaba exacto para resolver los problemas en razón a una organización considerada perfecta por derivar de principios que se creían absolutos, lo cual era el *laissez faire* concebido como panacea universal.

Durante casi todo el curso del siglo pasado, los gobiernos de los diversos países trataron de ignorar la existencia del problema que podría surgir de la coalición de los elementos integrantes de la producción. Cuando ese conflicto se manifestó con mayor vehemencia, se desarrolló una política de vigilancia y de sanción, que si bien en apariencia significaba el reconocimiento de nuevos hechos, en la realidad representó la oposición del individualismo a estas organizaciones que planteaban, en su máxima exaltación, el problema social; precisamente esa pretensión de ignorar la formación de los sindicatos provocó el agravamiento de tal cuestión y se convirtió en conflicto para el orden público lo que en sí no pasaba de leve agitación; y se estimaron cual reacciones violentas aquellas manifestaciones que conducidas con lealtad y en un plano de colaboración, hubieran sido fácilmente encauzadas; se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad, pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardamente se vio que por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse, pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con el sindicato, y así ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Se comprende que los legisladores de la época considerasen la coalición como un delito contra la libertad industrial, contra las leyes naturales que presiden la economía, ya que la asociación era uno de los más graves peligros que salían al paso y había que atajarlo.

La aparición de la fábrica como nueva entidad económica y el consiguiente desarrollo mecánico, originaron que los individuos se sintieran aislados, mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. Los hombres que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable, y significaba como hace notar Renard, el aislamiento obligatorio y, en consecuencia el abandono del débil a merced del fuerte; tal situación habría de provocar necesariamente abusos; y entre ellos se destacó la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, más se produjo la reacción de éstos, orientada por un espíritu de solidaridad, de unidad de clase; su traducción en el terreno de los hechos fueron las coaliciones. Como expresa Kleinwacher, "cuando vienen los tiempos malos, los hombres se reúnen para dolerse conjuntamente de sus sufrimientos, y buscar los medios posibles de ayuda. Así procedieron también, en los primeros tiempos, los trabajadores. La opresión de que les hacían objeto los empresarios tenía que provocar en ellos la idea de no consentir en lo sucesivo ese trato."

Ahora bien, se concibe al sindicato como un fenómeno social nacido en el mundo moderno por obra de la Revolución Francesa⁴, y aún se afirma que ese fenómeno social remonta en su origen a la "convergencia, en la edad contemporánea, de la Revolución Industrial con la Revolución Política que caracteriza a esa época"⁵. La Revolución Francesa finaliza la etapa gremial y la Revolución Industrial impone, en base a la concentración obrera una distinta concepción y una diversa modalidad en la forma de ejecutar el trabajo, y la disgregación y atomismo de la etapa corporativa se pasa a un sistema que tiene por base la concentración obrera, esa misma concentración crea, como necesidad, la formación de organizaciones distintas, con concepciones diferentes; para combatir los efectos de la nueva industria nació un sistema sindical también diverso del de los antiguos gremios, los cuales no se enfrentaban sino con necesidad puramente profesional, mientras los actuales sindicatos tienen como principal problema la defensa de intereses de carácter profesional y económico de sus asociados.

Cabe aclarar que las asociaciones, que en todo tiempo han existido no tienen otra relación con los actuales sindicatos más que la de ser éstos también la unión de

⁴ Camelutti, "Sindicalismo". Roma 1928. Pg. 6.

⁵ Galliard y Folch. Ob. cit. Pg. 221.

individualidades tendientes una finalidad. Los sindicatos obreros son asociaciones de intereses, y de intereses limitados a lo profesional y económico, la materia principal sobre la que versan es el contrato de trabajo, con todos sus adherentes, no forman una comunidad ni un estamento como los gremios de la Edad Media, que abarcaban con la cofradía la acción religiosa, social, económica y política de los agremiados. Los gremios constituían organizaciones de trabajo integradas por patronos y obreros, y al mismo tiempo cofradías religiosas, los actuales sindicatos son independientes, como norma, de todo orden confesional, no agrupan en su seno más que a trabajadores o a patronos, pues los sindicatos mixtos forman la excepción que confirma la regla; esa diferencia se acentúa ante la existencia de nuevos problemas cuyo origen está en el nacimiento de la burguesía, en la fabricación en serie, en la división entre capital y mano de obra y en el carácter profesional de los sindicatos, donde cada uno de los asociados tiene los mismos derechos y obligaciones.

El Edicto de Turgot y luego la Ley Chapelier de 1791, que prohibió las asociaciones en Francia, abren un paréntesis que permite establecer una diferencia precisa entre los actuales sindicatos y la añeja concepción corporativa, los problemas que se debaten son distintos. Durante este paréntesis llega a su clímax la Revolución Industrial y continúa progresando el maquinismo y la técnica. Pasamos de una etapa en la que los gremios constituían un privilegio de clase, los maestros, a otra donde el capital, creador y organizador de la gran industria, no tiene límites en su amplio desarrollo. Los gremios no mueren por efecto de una disposición que los suprima, sino por el convencimiento de resultar innecesarios y perjudiciales. Las Asociaciones profesionales nacen, se consolidan y crecen por una necesidad hondamente sentida, y los obreros cierran sus filas para defender sus intereses frente a una agrupación de hecho: El capital.

Para combatir el atomismo de la clase trabajadora surgen las asociaciones profesionales, que con sus cajas de resistencia, su organización de carácter internacional y su acción revolucionaria, constituye una valla que se opone a la acción conjunta de los patronos; pero esta acción no se desarrolla sino en forma lenta, continua, que es como en sus movimientos actúan las multitudes.

La realidad sindical tiene efectividad desde el momento en que la industria se desenvuelve y concentra, cuando la población obrera aumenta y se aglomera en las fábricas, a partir del día en que la ascensión del patronato es vedada a los trabajadores⁶, y esta

⁶ Cabanellas Guillermo. "Enjuiciamiento de los Juzgados Mixtos". Madrid 1934. Pg. 118.

realidad muestra distinta visión según que los sindicatos sean patronales u obreros. Estos últimos que tienen una finalidad defensiva de intereses profesionales, son los primeros que surgen. Los patronos, que unilateralmente fijaban las condiciones de trabajo, se encontraron de pronto frente a una fuerza insospechada: la que la organización de los trabajadores daba a sus subordinados. Las ordenes dictadas por los dueños de fábrica comenzaron a ser discutidas, y la solidaridad obrera pudo más, hasta cierto punto, que las individualidades que usufructuaban la dirección de la industria y del comercio. Los empresarios formaron entonces efectivas coaliciones, y surgieron los primeros sindicatos patronos que en esa forma, y en un plano de aparente igualdad, enfrentaban sus intereses con los de los trabajadores. Así el sindicalismo patronal se produce como un movimiento de defensa frente al sindicalismo obrero.

Adam Smith, señala que el patrono, frente a la multitud de trabajadores que de él depende, constituye por sí solo una coalición, y en tal forma un patrono vale también por sí, y en ese aspecto, tanto como la multitud de trabajadores que prestan servicio a sus órdenes. Tal situación desde distintos puntos de vista, demuestra que los trabajadores, debieron frente a la prohibición de coaligarse derivada del Derecho Común que solo contemplaba intereses patronales, formar coaliciones ocasionales destinadas a obtener una mejora de sus condiciones de trabajo. Al no poder defender sus intereses por la asociación profesional, se recurría a la huelga ó a otras medidas de violencia.

Pero el llamado régimen de prohibición, no le era posible ni con mucho, destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad y en algunas circunstancias a medios indirectos, forzando formas legales, cuales eran las de la sociedad civil o de las sociedades mercantiles, disfrazándose verdaderas entidades profesionales bajo formas jurídicas admitidas por el legislador, se recurría también a la sociedad mutualista, con la que se encubrían verdaderas organizaciones de trabajadores destinadas a la defensa de sus intereses profesionales⁷.

Es de considerarse que tanto el manifiesto comunista de 1848, así como los pronunciamientos de la Primera Internacional celebrada en 1864, auspiciada por Carlos Marx y los más connotados representantes obreros de aquella época de Francia, Inglaterra, Alemania e Italia que pugnando por un nuevo estado de cosas y de aboliciones de la propiedad privada, se erigió en defensa de la clase obrera en el mundo y por la radical transformación de la

⁷ Aunós. "Estudio de Derecho Corporativo". Madrid 1930. Pg. 180.

legislación obrera entonces existente, así como los pronunciamientos de la Segunda Internacional, fundada en 1889, que con toda claridad señaló la forma y los principios de la lucha de clase, en cuya reunión se acordó la celebración del primero de mayo como Día Internacional del Trabajo, y que desde entonces se conmemora anualmente en el mundo entero, y posteriormente ya en 1919 la Organización del Congreso de La Tercera Internacional, que preconizó la conquista del poder por los trabajadores y la fuerza del proletariado, son antecedentes y factores que influyeron de manera notoria y significativa en el movimiento sindical universal. Aunque los reclamos y aspiraciones del sindicalismo obrero mundial deben estar dirigidos, dado su carácter de organismo de clase a lograr mejoras en sus relaciones laborales y más beneficios y mayores prestaciones en lo que al trabajo se refiere, lo cierto es que han conservado, seguramente por influjo de los Congresos de Las Tres Internacionales antes comentadas, programas y consignas ajenos al carácter propias de la clase obrera y siguen señalando como finalidades del movimiento sindical en el mundo, una inmediata que es la de mejorar las condiciones de trabajo y otra mediata que es la de lograr la transformación plena de la sociedad.

Finalmente veremos que el sindicalismo ha sido caracterizado como un fenómeno de asimilación que va operándose en el mundo entero y principalmente en el mundo social y una de las circunstancias que han contribuido poderosamente a la fuerza de la clase trabajadora, y que ha favorecido a las coaliciones obreras es la concentración, base de la sociedad actual: concentración de capitales, de mercados, de poblaciones de trabajo, y concentración de los individuos en sindicatos y de éstos en federaciones. Todos estos elementos, condiciones y factores han facilitado el desarrollo de un derecho de sindicación; las medidas de represión subsisten en algunos países, quizás debido a los problemas que en su evolución plantean los sindicatos y por ser premisa obligada del derecho de asociación el de huelga, no bien visto por quienes pretenden estructurar la realidad social en la armonía de una colaboración dentro del Estado y al servicio de éste.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA

Para comenzar a conocer el llamado Derecho de Huelga y los principios que le sirvieron de origen, veremos que no existe ninguno más importante que la libertad para trabajar.

Los conflictos entre trabajadores y patronos, estos como dueños de los instrumentos de trabajo, se han conocido desde los tiempos más remotos. Se menciona como la primera Huelga una en el antiguo Egipto, en tiempos de Khouphrou, se cita también, durante el reinado de Ramsés III en el siglo XII A. de C. una huelga de "piernas cruzadas", como vemos son unos de los primeros conflictos de que se tiene noticias.¹⁰

Ya en tiempos muy posteriores, dos grandes movimientos históricos han sido catalogados como huelgas sin serlo, según Guillermo Cabanellas, el de Espartaco en el año 74 A. de C. y el de Normandía, en tiempos de Ricardo; coincide Gutiérrez Camero con esa opinión al expresar: " Los músicos que en Roma se ausentaron en masa de la ciudad, por haberseles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en el Templo de Júpiter, y la famosa retirada de la plebe al Aventino, que citan algunos autores para justificar el parentesco de las huelgas con esos acontecimientos históricos.

Sin embargo no pueden admitirse como antecedentes, ni su pretendida semejanza, debido a las enormes diferencias que se denotan en la naturaleza del trabajo, de los trabajadores, del ambiente y de la civilización de ambas épocas, así como la finalidad puramente social de las huelgas, y de rebelión contra las autoridades o el poder público que aquellas decisiones suponían.

Las luchas sociales en la antigua Roma no constituyeron, según Guillermo Cabanellas, movimientos huelguísticos como hoy lo concebimos, como no lo fue, el movimiento de los ciompi en Florencia, el culto tenía más carácter político que de reivindicación laboral.

En cuanto al movimiento histórico de la huelga en América Latina poco se sabe al respecto, ya que la naturaleza de los vínculos no revestían en aquel entonces, ni el trabajo de

¹⁰ Cfr. Guayur y López de Goicochea. "La Normalidad en el Trabajo, Huelga, Sabotaje, Lock out". Buenos Aires. Pg. 282.

los Incas ni en el de los Aztecas, los caracteres de "Relación Laboral" tal y como actualmente lo concebimos; son en realidad choques aislados, que más se mencionan por sus caracteres anecdóticos que por constituir conflictos genuinamente laborales.

Distinto carácter revistieron los conflictos durante la dominación española, ya que en tal época aparecen sistemas de producción que son un anticipo a la etapa de industrialización que alcanza su desarrollo a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX en Europa, y según señala Mario de la Cueva aparecen ya brotes de protestas en las grandes fábricas del Estado (estancos).

"Los obreros del Gran Estanco de Tabacos allá por el año de 1768, cuando era virrey Don Martín de Mayorga, ante la amenaza de un aumento en las horas de trabajo, suspendieron sus labores y salieron en manifestación por las calles de la ciudad en son de protesta, la muchedumbre entra en palacio sin respetar la guardia, y con tales actitudes obtuvieron del virrey la orden de que no se implantara el aumento del trabajo.¹¹

En la antigüedad clásica, los conflictos que se mencionan con la denominación de huelgas evidencian un eminente carácter político, económico y social, pero sin constituir verdaderas coaliciones de trabajadores, en cambio durante la Baja Edad Media se producen verdaderas rebeliones contra la autoridad pública, que revelan un choque entre el capital y el trabajo, entre patronos y trabajadores.

En Francia durante el curso del siglo XIII surgieron alzamientos de carácter laboral contra la autoridad pública, revelando así una protesta de los trabajadores, que bien puede servir de antecedente de las huelgas que durante el siglo XIX ensangrentaron gran parte de Europa, sin embargo, se mencionan, entre otras rebeliones, las de los tejedores de Douai, que pedían el retiro de una tasa sobre las telas, en 1279, en el curso de la cual once patronos y varios ricos burgueses fueron asesinados, la de los obreros de Yprs, que pedían la anulación de los nuevos reglamentos de fabricación, en 1280; y la de los obreros textiles de Provins, el mismo año, que llevaron a la muerte al alcalde en protesta contra una ordenanza municipal que alargaba en una hora la jornada de trabajo.¹²

¹¹ Trueba Urbina. "Proceso Histórico de la Huelga en México". Santa Fe 1951. t. III - Pg. 66.

¹² Cfr. Olphe Galliard. "L'Organisation des Forces Ouvrier". Paris 1911. Pg. 23.

Sin embargo conviene destacar que aquellos primeros conflictos más se dirigían al Poder público, mientras las huelgas con mejor orientación trataron de modificar la situación con los empresarios, antes de alcanzar la etapa intervencionista o absorbente del Estado en lo laboral, la más reciente.

La huelga autentica solo se plantea en una fase de coincidencia y de organización de los trabajadores, que luchan con método y con reiteración por superar las condiciones laborales, incluso para los que no participan en ese conflicto, pero que pertenecen a la misma actividad. La huelga general tuvo manifestaciones en Francia en tentativas que si bien fueron poco frecuentes, no por ello dejaron de constituir un antecedente de los conflictos colectivos de tal carácter que habrían de producirse en los siglos XIX y XX.

Al proceso histórico que precede a los estudios sobre la huelga, se une la mención de ciertos conflictos de clase, de trabajo ó económicos, que han podido tener mayor ó menor carácter laboral; de ahí que la historia de los conflictos no constituya la historia de la huelga.

Como señala Unsain, la antigüedad no conoció las huelgas, entre otras razones, porque desgraciadamente conoció la esclavitud¹³; instrumento de trabajo y no de derecho, el esclavo no podía aprovechar jurídicamente su trabajo, de ahí que los movimientos que se recuerdan de entonces, como el de Espartaco, ya mencionado con anterioridad, no constituyan conflictos de trabajo. Tan solo con la aparición del salario encuentra su origen la huelga. Las huelgas se producen como consecuencia del nacimiento de la gran industria ante el enorme desarrollo económico que ponía grandes riquezas en pocas manos, por el proceso de concentración del industrialismo moderno, a causa de la necesidad de mejores condiciones de vida para los trabajadores, por efecto del espíritu de asociación y de las nuevas ideas que impusieron una distinta concepción del derecho y una más amplia libertad de trabajo; las huelgas nacen del carácter individualista del derecho que desconocía la existencia de intereses profesionales y rechazaba la posibilidad de conflictos colectivos de trabajo, por cuanto la clase trabajadora no podía provocarlos estando condenada a una perpetua miseria.¹⁴

¹³ A. M. Unsain; Apuntes de Economía Social. Rosario 1934. Pg. 76.

¹⁴ Bouer. "Naturaleza de las Huelgas". Pg. 281.

La Escuela Liberal clásica sostenía la tesis pesimista de que pretender elevar el nivel de vida de los trabajadores no habría de traer otros resultados que aumentar el número de nacimientos, y con ello la oferta de más brazos y una mayor miseria. Pero el problema había de plantearse ya entrado el siglo XIX, cuando se opusieron y se enfrentaron los intereses de los trabajadores y de los patronos.

La huelga, desde un enfoque histórico laboral, se presenta como un fenómeno propio de la revolución industrial, con anterioridad los trabajadores se encontraban desprovistos de todo aquel medio de defensa que no fuera su propia unión frente aquella otra, que como consecuencia de la concentración industrial, se iba produciendo en manos de los dueños de la industria.

El fenómeno de la huelga se manifiesta, de tal forma como derivación del proceso de concentración industrial y, al mismo tiempo, de asociación profesional, que encuentra en la coalición una forma que anticipa los conflictos del trabajo que se generan y desenvuelven por causa de un antagonismo que nace precisamente por ese proceso económico que se inicia a finales del siglo XVIII y se logra plenamente en la centuria posterior. Verdaderamente la huelga se muestra como un fenómeno típico de nuestros tiempos: data del régimen de libertad industrial.¹⁵

2.1. LAS PRIMERAS HUELGAS SUS VICISITUDES Y DIFICULTADES

Los historiadores del movimiento obrero acostumbran apuntar movimientos huelguistas en la más remota antigüedad, en el periodo feudal y en el subsecuente en que entra en vigor el régimen corporativo, dando indicaciones precisas de agitaciones sociales de ese sistema, hoy difícilmente se puede sustentar esa tesis; la huelga en efecto era fenómeno desconocido en la antigüedad porque de huelga no se puede hablar donde libertad de trabajo no existe; solo tenía el esclavo una manera de abstenerse de trabajar, huir.

La huelga nació y se desarrolló con la gran industria y con la afirmación de la libertad de trabajo, acontecimientos que se positivizaron en el siglo XIX pese a las distorsiones

¹⁵ De Ferrari. "El Derecho de Huelga". t.I - Pg. 67.

en los presupuestos, solamente entonces comenzó a cobrar nuevo sentido en la historia de la emancipación de una clase social, que se consideraba socialmente subestimada y excluida de la tutela jurídica. Comienza en esa fase histórica a presentarse la huelga como antijurídica¹⁶, como el hecho social contrario a la soberanía, a la semejanza de la guerra entre las naciones¹⁷ declarados ilegales (delito de huelga) todos los movimientos coordinados y organizados por la clase trabajadora, excluida de la tutela legal, la huelga se convirtió en la única posibilidad que tenía el trabajador de participar en la vida jurídica de los bienes, del progreso y de la civilización.

La prohibición de la huelga, fue, seguramente uno de los actos más infundados de la humanidad¹⁸, de hecho, los propios conceptos vigentes entonces, acerca de la libertad no justificarían que se considerara acto castigable. La evolución histórica de la huelga conoció su fase de tolerancia, prohibición y reconocimiento, como delito y como derecho. El orden jurídico era entonces indiferente a esa práctica, en una segunda fase el estado comenzó a reprimir, con violencia los movimientos huelguistas. Sin embargo la vehemencia inicial de las huelgas no desdice el apasionamiento que suele ponerse en el comienzo de todas las luchas, y sirve de pauta la evolución de la guerra en sí. Durante la primera mitad del siglo XIX surge el sindicalismo como expresión real y efectiva que habría de transformarse, más adelante, en la doctrina de la huelga general revolucionaria, como sistema de acción de carácter político, con aspiraciones sociales. Durante es primera parte del siglo pasado, las huelgas tiene carácter insurreccional y llevan muchas veces un desarrollo violento, que conduce a calificar a estos conflictos de contrarios al orden establecido. Pero no eran simples problemas entre trabajadores y patronos los que provocaban la abstención laboral de los primeros en cuanto a la prestación de servicios, sino conflictos de otro tipo, como los relativos a las rivalidades sindicales o jurisdiccionales entre los propios sindicatos.

En ocasiones se planteaban huelgas de carácter local o regional, pero rara vez de alcance nacional, sus límites normalmente, se reducían a provocar en el patrono o empresario una cierta coacción, que le obligaba a transigir con las demandas formuladas; sin embargo, la huelga que en un principio revestía carácter local pasa a ser regional, para conocer luego la etapa en que los conflictos se convierten en nacionales y llegan a alcanzar reas

¹⁶ Carnefuti, "Diagnosis de la Huelga" t. I - Pg. 41.

¹⁷ Alejandro M. Unsain "Naturaleza Jurídica, de las Huelgas. Similitud entre la Huelga y la Guerra" t. I - Pg. 298.

¹⁸ De Ferrán, Ob. Cit. Pg. 73.

internacionales, al mismo tiempo el problema de la interdependencia de los distintos países en el orden económico, en lo social y en el laboral se acentúa no solo por la extinción de los conflictos, sino por la importancia que estos tienen por razón de la interconexión de las industrias. Así la evolución en cuanto a los valores inmovilizados por la huelga se amplía conforme se incrementa el desarrollo industrial.

Como ha señalado Balella, durante la transformación realizada en los países industriales más importantes, principalmente en la segunda mitad del siglo XIX, vemos que a través del reconocimiento más o menos efectivo de la libertad de coalición se llega a la libertad de asociación, y, por el contrario, a través del reconocimiento del derecho de asociación se llegó a concretar la libertad de coalición y de huelga. Pero la evolución no solamente habría de ser en cuanto a la supresión de los delitos de coalición y huelga sino por transformarse en el reconocimiento de un hecho nuevo, cual es el del asociacionismo de los trabajadores.

Durante la Segunda guerra mundial se suspendió, por así decir, en la totalidad de los países beligerantes el ejercicio del derecho de huelga, cuando no fue prohibido de manera absoluta por los gobiernos, preocupados más por liberar la batalla por la victoria final de las armas que por satisfacer reivindicaciones inoportunas; pero hay entre la Primera y la Segunda guerra mundial ciertos factores de orden económico y político que influyen para imprimir en la huelga caracteres totalmente distintos a aquellos que habían prevalecido durante el siglo XIX y que motivaron a un avance considerable de la legislación laboral. Con la aparición del comunismo la huelga deja de tener ya un fin meramente profesional, para convertirse en arma de carácter político, que intenta modificar la estructura social y económica de los diversos países, con la particularidad de que la huelga se perfila como un derecho de los países de régimen liberal y de organización política democrática, para en cambio neutralizarse con prohibición efectiva en aquellos otros de carácter totalitario. La huelga deja de ser entonces una manifestación estrictamente laboral, para convertirse en la expresión de fuerza de los trabajadores, que se unifican en la materialización de los grupos o partidos políticos que la utilizan como medio de conquista del poder. La huelga, de esta manera, vuelve a tener su primitivo carácter de conflicto, de rebelión y medio para obtener determinados fines, una lucha laboral librada a través de los tiempos.

2.2. CONCEPCIÓN EN TORNO A LAS HUELGAS

Dentro del ordenamiento clásico liberal, la huelga no puede concebirse como delito; pero sí aquellos conflictos que no revisten el carácter de huelga y que constituyen atentados a la libertad del trabajo. La huelga como abstención laboral a fin de ejercer presión para obtener un beneficio económico, constituye delito en los ordenamientos de carácter totalitario; causa por la cual según el punto de vista sobre el que se examine e incluso la posición personal de quién que haga la apreciación, puede un mismo hecho concebirse como derecho constitucional y delito contra los intereses del Estado, son la naturaleza del ordenamiento estatal, el régimen y la situación política los presupuestos que definen, en relación al derecho, los efectos de esa abstención laboral, de esa negativa a trabajar.

Walker Linares, afirma que el derecho de huelga es un privilegio de los pueblos democráticos, por ese motivo tal derecho no existe en los países totalitarios, declara que el unipartidismo va siempre acompañado de la prohibición de la huelga, causa por la cual "en el libre juego de las instituciones democráticas, el derecho de huelga simboliza el ingrediente que coadyuva a la formación de una estructura jurídica vigorosa, en provecho de la paz social"¹⁹

En los países de régimen totalitario la huelga no está reconocida jurídicamente, coinciden en cuanto a la prohibición los países de régimen corporativo común y los de estructura socialista; en aquellos se considera que el interés nacional está por encima del de los particulares, por ello se subordinan los derechos individuales a los intereses generales de la producción. En los otros se estima que habiéndose logrado la consolidación de un estado socialista la huelga no solo resulta innecesaria, sino que se repudiaría por absurda al ir dirigida contra los propios trabajadores.

En los totalitarismos de izquierda (con el comunismo como modelo y las Repúblicas Populares) la huelga se proclama imposible, ya que teóricamente, no cabe que los trabajadores reivindiquen nada, por la destrucción que se pregona del capitalismo, y por ser aquellos los dueños de los medios de producción y cambio. Cuando en los países de régimen socialista se han producido huelgas, estas han sido contra los gobernantes y rara vez en establecimientos industriales. La manifestación de éste tipo de conflictos del trabajo deriva, en

¹⁹ De la Zerda. "El Derecho de Huelga". Tucumán 1962. Pg. 5 y 6.

objetivos de carácter político, pues la férrea disciplina impuesta por los poderes del Estado, con el partido único de gobierno y los sindicatos que apoyan a este hacen que la huelga no sea una manifestación de defensa de los intereses profesionales sino medio de atacar a la organización del Estado.

Ciertos sistemas de gobierno imperativo prohíben la huelga porque pretenden extirpar de raíz, con la diferencia entre el capital y el trabajo, las causas de los conflictos sociales, de los que la huelga constituye expresión visible, se suprime de tal manera uno de los términos de oposición, el capital privado; el Estado posee exclusivamente los bienes y la disponibilidad de los medios económicos de producción.

De acuerdo con la "Enciclopedia Soviética", la palabra huelga no se utiliza más que en el régimen capitalista; la sociedad socialista la ignora, según Bour, (Le droit de greve Pg. 155), citado por Guillermo Cabanellas "si la huelga es la expresión de la lucha de clases, debe desaparecer como sistema económico y como filosofía política en una sociedad sin clases"; de ahí que en los países de economía socialista, suponiendo que el Estado haya tomado posesión de los medios de producción y que estos pertenezcan a los trabajadores, la huelga carece de todo principio, de modo que el Estado no puede utilizar la huelga, dentro de estos sistemas no pueden producirse conflictos colectivos, ya que no hay posibilidad de choque de clases en las relaciones de trabajo. Por otro lado no existen sino sindicatos de trabajadores, y en todo caso son aparentemente los mismos intereses del sindicato y de la administración.

Ahora bien en el derecho positivo común, la huelga tiene en la legislación europea tres periodos definidos: primero se caracteriza por la prohibición de las coaliciones, el segundo por la libertad de las mismas, el último por la declinación de esa libertad, el primer periodo se define por la huelga considerada como delito; no se considera que el derecho de coalición como el de huelga sea consecuencia natural del principio de libertad del trabajo como algunos autores lo han sostenido²⁰, dado que el régimen de libertad de contratación no existe en el derecho laboral²¹, porque las partes se encuentran sometidas a una serie de limitaciones que afectan la autonomía de su libertad y de la misma manera que ha evolucionado rápidamente el derecho contractual en materia de trabajo, limitando la libertad convencional, así el derecho

²⁰ Frescura, "Legislación del Trabajo". Asunción 1940. Pg. 267.

²¹ Guillermo Cabanellas, "Derecho Colectivo del Trabajo". Pg. 139.

de huelga ya reconocido evoluciona y se incorpora a la legislación positiva en forma casi absoluta.

En los países europeos, Inglaterra que declaró la libertad de coalición por la Ley del 21 de junio de 1924, considera legal únicamente la huelga motivada por causas económicas. La reglamentación de la huelga en Noruega resulta de la ley del 5 de mayo de 1927, referente a las diferencias del trabajo modificadas por las leyes del 19 de julio de 1931, 26 de junio de 1934 y 29 de marzo de 1935, por la Ley Temporal del 25 de febrero de 1949 y por la del 28 de julio de 1949, la legislación noruega prevé que tanto la huelga como el lock-out no son legítimos si no se cumple con la instancia conciliatoria previa.

De conformidad con la Ley del 12 de julio de 1946 de Islandia, sobre conciliación y conflictos de trabajo, los interesados, sean trabajadores o empresarios, no pueden provocar la paralización del trabajo, si se trata de más de diez trabajadores sin haber dado preaviso de dos semanas al organismo de conciliación competente, así como a la parte contraria. Este preaviso debe indicar la razón de la paralización del trabajo proyectada, su extensión y la fecha en que debe comenzar. Su objeto es asegurar al servicio de conciliación el tiempo necesario para intentar una aproximación entre los puntos de vista.

Actualmente en la mayoría de los países europeos el derecho de huelga está reconocido ampliamente para los trabajadores. Borrada de los códigos penales la sanción relativa la ilicitud del abandono concertado del trabajo, los trabajadores comenzaron a gozar efectivamente del derecho de huelga, el que se ejerce dentro del marco de ley, en tanto que en aquellos de régimen totalitario se sanciona, directa o indirectamente como delito, la abstención de trabajar.

En España, el derecho de huelga estaba regulado por la Ley del 27 de abril de 1909, por la del 21 de noviembre de 1931, en lo referente a la ruptura del contrato de trabajo, por la del 27 de mayo de 1931, relativa a las facultades de los delegados de trabajo en las huelgas y paros. El decreto del 23 de agosto de 1932 concedía determinados beneficios a los trabajadores empleados en los servicios públicos, esencialmente su inamovilidad absoluta, en consideración a que el derecho de huelga se les reducía más que a los demás trabajadores. El decreto 2.354 del año 1962, establece un sistema de formalización y solución contenciosa de

los conflictos existentes en el seno de las relaciones colectivas del trabajo²² es un paso hacia el reconocimiento de un hecho que no se puede negar, el derecho de huelga, el mismo paso de rectificación al rigor prohibitivo se dio en 1965, luego de planteamiento y éxito de diversas huelgas.

En los países Iberoamericanos la huelga se regula a través de las disposiciones de los respectivos códigos del trabajo, ya que se encuentra codificada en la generalidad de estas naciones la legislación positiva, salvo Argentina, Perú y Uruguay, por excepción se ha legislado en Bolivia sobre huelgas ilegales.

2.3. INTENTOS DE ORGANIZACIÓN NACIONAL

Desde el movimiento de Jacinto Canek en Yucatán en 1761, el de Real del Monte de 1776, la de los tejedores de Tallán en 1868, la formación del gran Círculo de Obreros Libres de Veracruz, los congresos de sindicatos en Zamora, de 1904 a 1909, las huelgas de Cananea y la repercusión del laudo dictado por Porfirio Díaz en Río Blanco, el estallido de la Revolución de 1910 y su consecuencia trascendental que es la Constitución de 1917, no hubo en el país sino ensayos para regular el trabajo y sus organizaciones; sin embargo algunos autores nos mencionan que las primeras huelgas en México datan de 1865 y los principales puntos donde se producen huelgas son en el Distrito de Tlalpan, Pachuca, Puebla, Sinaloa, Distrito Federal, y Guadalajara. El obrerismo se encauzó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas sobre todo durante los años de 1870 y 1880, desembocando posteriormente en la lucha directa de clases, incluso con el ejercicio de huelga como medio para lograr mejores prestaciones; proliferando también en esa época periódicos de tendencia obrerista, habiendo sido la primera huelga realmente importante en nuestro país la llevada a cabo en 1868 por los tejedores de Tallán.²³

Surgió la Confederación Tipográfica de México, que llegó a ser la Confederación Nacional de Artes Gráficas, para coaligarse con la Unión de Canteros y Albañiles de México y construir la casa del Obrero mundial, cuyo papel es significativo por el pacto a que llegaría

²² Hernández Marquez, "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo". Madrid 1974. Pp. 19-47.

²³ Ramos Alvarez Oscar Gabnel. "Los Conflictos del Trabajo". Pp. 99.

Venustiano Carranza. De ahí aparecen la Unión Minera de Alijadores de Tampico, la Confederación de Sindicatos Obreros del Estado de Veracruz, la Confederación del Trabajo de Torreón, el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Confederación del Trabajo de la República Mexicana.

Se pasa de una etapa en la que formar un sindicato o agrupación del trabajo era arriesgar la vida, a otra en la que el Estado tuvo que reconocer el derecho de asociación: las leyes posrevolucionarias así lo atestiguan notablemente en Jalisco, Veracruz y Yucatán, mismas que no establecían tipos específicos de las uniones de trabajadores o de sindicatos y que por su competencia constitucional, referida a cada Estado, hablaban de sindicatos o federaciones regionales o locales.

La Constitución de 1917 corta de tajo la lucha de los trabajadores por el derecho a coaligarse y formar sindicatos, asociaciones profesionales etc.; al consagrarlo en la fracción XIV del original artículo 123, lo mismo obligatorio para las entidades federativas como para la federación; derecho que no figuraba en forma expresa en las Constituciones anteriores.

La dificultad estuvo en que fincó originalmente la competencia legislativa del trabajo en forma coincidente, para estados y federación y la federación no legisló para toda la República ni para el Distrito Federal. Es oportuno recordar que en la República Mexicana desde 1918 habían surgido varias organizaciones obreras por ejemplo la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), con apoyo en la ley de Coahuila, poderosa central cuyos directivos principales fueron Luis N. Morones, Ricardo Treviño y Marcos Tristán. En 1921 se formó la Confederación General de Trabajadores (GGT), y aún antes de las Sociedades Gremiales Ferrocarrileras que se unieron en una Confederación de Sociedades Ferrocarrileras, y los tranviarios, que no teniendo una ley en que apoyar su constitución y funcionamiento, tuvieron que echar mano de la acción directa y sufrir la reacción de la fuerza pública.

A modo de conclusión veremos que de las instituciones con mayor trascendencia dentro de nuestro Derecho del Trabajo, notoriamente sobresale el derecho de huelga, tal vez por el proceso histórico que genera nuestras instituciones laborales al surgir el Derecho del Trabajo, después de una etapa violenta como lo fue la Revolución Mexicana de 1910; dice el legislador en su exposición de motivos que el derecho de huelga es una de las más grandes

conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase.

El movimiento obrero de México también conquistó en 1917, en la Constitución, la expresión de sus derechos fundamentales, como el de asociación profesional y contratación, que antes al igual que la huelga habían tenido un desarrollo heroico y empírico²⁴, al amparo precario del derecho de asociación en general y aún contra normas penales que sancionaban la huelga para modificar salarios. Los artículos 73 y 123 originales instituyeron facultades coincidentes en materia de trabajo para estados y federación frente a las que el movimiento obrero demostró su insuficiencia y logró su modificación, así como la expedición de una Ley Federal del Trabajo en 1931. Todo ello dio lugar un desarrollo integral del movimiento obrero mexicano con grandes sindicatos nacionales, con centrales obreras, con el uso de la huelga y de los procedimientos jurisdiccionales, que tuvieron su momento de crisis en 1938.

²⁴ Ramos Alvarez Oscar Gabriel. "Los Conflictos del Trabajo". Pg. 119.

3. MOVIMIENTOS DE HUELGA EN MÉXICO

3.1. *LA ACCIÓN POLÍTICA DEL ARTESANADO URBANO Y DEL PROLETARIADO INDUSTRIAL*

Los artesanos urbanos eran pequeños productores de mercancías y/o servicios que laboraban con instrumentos y técnicas rudimentarias y manuales, que observaban una división del trabajo muy escasa y que participaban en una cadena muy prolongada de aprendizaje del oficio, por lo regular eran ellos mismos quienes controlarían el proceso de producción y venta de sus mercancías o servicios. Los artesanos urbanos estarían asociados a una forma específica de producción: la mercantil simple. Esta forma de producción tiene siempre un carácter secundario y subordinado, adaptándose de diversas maneras a algún modo de producción fundamental del cual depende. Así por ejemplo, los artesanos de los gremios medievales estaban sometidos al modo de producción feudal, en tanto que los artesanos de los pequeños talleres libres se hallaban sujetos al predominio del modo de producción capitalista. Ahora bien, es importante destacar que lo que distingue al proletariado industrial del artesanado urbano es, en primera instancia que el primero surge de las relaciones capitalistas de producción, y el segundo de la producción mercantil simple. El artesano en términos estrictos, es a la vez productor directo, dueño de los medios de producción y por tanto, del producto. El proletario industrial, en cambio es productor directo pero carece de medios de producción propios y no ejerce ningún control sobre el producto final; vive del salario que recibe a cambio de la venta de su fuerza de trabajo. Consecuentemente, el comportamiento político de ambas clases sociales tiene rasgos definitivos y propios de cada una de ellas.

El origen del artesanado urbano es remoto. Durante la época colonial surgieron y se desarrollaron una variedad de oficios artesanos, que se agruparon en gremios. Eran estas corporaciones estamentales, jerarquizadas de acuerdo con las pautas medievales reguladas por una variedad de ordenanzas y reglamentos, que si por una parte obstaculizaban su desarrollo técnico, por otra garantizaban una organización monopolista y privilegiada de la producción y del mercado.

La tradición gremial de los artesanos urbanos marcó profundamente su proceso asociativo que tuvo lugar hacia la sexta y séptima décadas del siglo pasado. La tendencia hacia la diferenciación y descomposición del artesanado urbano lo colocó en una situación de inestabilidad permanente. La competencia industrial y comercial se reflejó entre otros aspectos en la libertad comercial y en el surgimiento de grandes talleres de manufactura, e incluso de fábricas modernas, ubicó al artesanado en una condición por demás precaria para hacer frente a esos desarrollos. Si a lo anterior añadimos la extinción de los gremios y la aparición de un artesanado libre, comprenderemos mejor el estado de indefensión casi total en que se encontraban estos trabajadores. De allí que ellos volvieran los ojos a su antigua vida gremial, en la que contaban con una forma organizativa que les garantizaba cierta estabilidad en sus actividades profesionales, tanto por la vía del monopolio de la producción como del mercado.

Los gremios tenían una organización jerárquica compuesta por distintas categorías, que iban desde el aprendiz hasta el veedor o el alcalde, pasando por el oficial, el maestro, los clavarios y el oidor de cuentas. Estas categorías estaban puntillosamente reglamentadas, tenían funciones específicas, obligaciones y compromisos determinados, formas de promoción, derechos, limitaciones y requisitos precisos. Además poseían una regulación estricta del trabajo, la técnica utilizada y la venta de los productos.

Por otra parte, los gremios contaban con una o más cofradía. Cada cofradía tenía uno o varios santos patronos, que lo eran también del gremio.

En un principio fue el poder civil quien organizó a los gremios como entidades jurídicas, económicas y sociales dependientes del municipio. En los años de su apogeo existían más de 200 gremios, su mayor número asentado en la Ciudad de México, y ejercían una gran influencia en los gobiernos de los ayuntamientos. Sin embargo en 1813 las cortes extraordinarias de Cádiz propinaron un duro golpe a las agrupaciones gremiales al autorizar la libre explotación de la industria, la franquicia para establecer "fábricas" sin necesidad de licencias, y la libertad para ejercer cualquier oficio sin examen, tributo o incorporación al gremio respectivo. De la misma forma durante la guerra de independencia se expedieron diversos decretos con el mismo propósito.

No obstante, los gremios continuaron subsistiendo, y no fue sino con la promulgación, primero, del decreto de 25 de junio de 1856 y mas tarde, de la Constitución de 1857 y de las Leyes de Reforma que los gremios y demás corporaciones quedaron finalmente disueltos. Aunque la extinción definitiva de los cuerpos gremiales se cumplió con las Leyes de Reforma, que vieron luz durante la guerra de los tres años, la desarticulación gremial había comenzado a tomar impulso desde el periodo colonial, variando según las distintas ramas de la producción.

Esta situación colocó al artesanado urbano en un nuevo universo económico y social, ante el cual respondió de manera paradójica. Ciertamente muchos artesanos se beneficiaron con la extinción de la organización gremial, puesto que se hallaron en la condición de montar su propio taller, libres ya de las ataduras corporativas o de sus remanentes. No obstante, al ser emancipados quedaron los artesanos también desorganizados, y, también en un primer momento, totalmente indefensos frente a la competencia comercial y febril, ya que habían perdido las ventajas que los gremios les aportaban en términos de monopolio, protección y socorro. Y este sería el punto de partida de un poderoso movimiento del artesanado urbano libre.

La sociedad mexicana del segundo tercio del siglo XIX se encontraba en una fase de transición hacia el capitalismo, de donde resulta que la forma de producción de los artesanos urbanos estaba siendo subordinada a las exigencias de un capitalismo naciente. Este sometimiento colocaba al artesanado urbano ante una perspectiva de incertidumbre, pues se veía amenazado de ruina al enfrentarse con el desarrollo de las fuerzas productivas y la concentración de capitales propios de la producción.

Especial atención merecen las relaciones que se habían establecido entre los artesanos y el capital comercial, ya que la época que nos ocupa, muchos artesanos habían desarrollado una profunda dependencia del capital comercial, al cual estaban supeditados para la obtención de materias primas, para la comercialización de sus productos y para el suministro de los avíos que precisaban. No obstante los más de los talleres artesanos grandes producían y comercializaban sus propios productos. Muchos de estos talleres solían reforzar su carácter comercial, al invertir sus ganancias en la ampliación de sus locales para la

venta; y, a su vez solían subordinar a otros productores independientes por medio de la distribución del trabajo a domicilio.

Los artesanos urbanos integraban un caprichoso mosaico de multiplicidad: de un oficio a otro, de un taller a otro, de una población a otra, en el seno de un mismo taller, existían diferencias apreciables entre ellos. En un mundo perpetrado cada vez más por la competencia, los artesanos comenzaban a sentir el vértigo de la inestabilidad. Un accidente, alguna enfermedad, el alza de los precios de las materias primas, la competencia de un gran taller o de una fábrica, la introducción de la moneda fiduciaria, la inflación de aquéllos días o cualquier otra vicisitud menor bastaban para hundir al artesano en la miseria.

Quizá el movimiento del artesanado libre de la sexta y séptima décadas del siglo pasado carezca de correlativos en el área latinoamericana, y tanto por su amplitud como por su intensidad y profundidad se asemeje más a las pugnas del artesanado francés o europeo en general, lo cual no es casualidad, en efecto, la Nueva España fue con mucho la más rica de las colonias de todo el Imperio español y, de cuantas dependencias lograron consolidar las potencias europeas de la época mercantilista; ello dio lugar entre otras cosas a un complejo proceso interno en la colonia, que incluyó la acción económica y social de una importante pequeña burguesía, urbana y rural, que impondría su sello a toda la historia mexicana de los siglos XIX y XX. Se ha atribuido a la gestación de este movimiento del artesanado urbano a la influencia ideológica ejercida por artesanos inmigrantes, franceses y catalanes, si bien este patrimonio ideológico tuvo gran influjo en las luchas artesanas del segundo tercio del siglo XIX esto se debió a que dichas corrientes de pensamiento encontraron en México un campo fértil para fructificar, dadas las similitudes históricas y estructurales prevalecientes entre el artesanado eurolatino y el mexicano, y no a que hubiera tenido lugar una simple imitación extralógica.

De esta forma veremos que el movimiento obrero entre 1867 y 1884 era en esencia, un movimiento profesional y político del artesanado urbano, al cual se le comenzaban a sumar los primeros contingentes propiamente obreros, particularmente textiles, que despertaban a la lucha social organizada. En las demandas que enarbolaba, en el tipo de organización que asumía, en su concepción de la sociedad, del Estado y del lugar que ocupaban los

trabajadores, en sus estrategias y sus tácticas, se trasluce que la fuerza del movimiento y la dirección del mismo descansaban en la hegemonía del artesanado urbano.

El espíritu de la rebeldía del proletariado industrial era, en sí mismo, insuficiente, al fin y al cabo, para siquiera tomar la conducción de dicho movimiento.

La clase artesana especializada de una gran sociedad pre industrial como México tenía su estilo de vida arraigado y sus modalidades de agitación política perfectamente afianzadas. Aún así, el mismo, el proceso de diferenciación y proletarianización en el que se hallaba envuelta la impulsaba a idear y experimentar nuevos proyectos de lucha. El artesanado urbano libre vivía un proceso de diferenciación y descomposición, que hacía que algunos de ellos se transformaran en nuevos capitalistas a partir de sus modestos talleres, mientras que la mayoría pasaba a engrosar las filas de los asalariados, dentro o fuera de los grandes talleres artesanos, y solo una porción de los mismos lograba conservarse como pequeños productores independientes; fue entre los artesanos que laboraban en los grandes talleres como asalariados donde surgieron los primeros brotes de lucha, con instrumentos proletarios. Ese fue el caso de 400 sombrereros de la Ciudad de México, maestros, oficiales y aprendices, que trabajaban en grandes talleres como asalariados y se hallaban subordinados al capital.

En la misma acción reivindicatoria se hallaba el naciente proletariado industrial. De ahí que resulte obligatorio resaltar que los hombres y mujeres que integraban las filas de la incipiente clase obrera, diferían de los artesanados urbanos en varios aspectos. Entre otros por el hecho de no haber nacido en el mundo de la tradición gremial, como lo hacía un platero de la ciudad de México, con ocho o diez generaciones de asociacionismos detrás de sí. Los proletarios industriales irrumpían en el campo de las luchas sociales en su calidad de novicios de primera generación, o lo que resulta todavía más elocuente, se iniciaba en dicho terreno bajo el influjo del artesanado urbano.

3.2. LA HUELGA DE SOMBREREROS

La huelga de sombrereros fue una de las acciones más señaladas de los artesanos asalariados de aquellos años. A la luz de los años podemos apreciar tanto los rasgos más definidos de la época como el impacto que su movimiento tuvo en el escenario político de la época.

A finales de mayo de 1875 los dueños de diferentes talleres de sombrerería decidieron reducir los jornales a sus trabajadores. Estos últimos, agrupados en la Sociedad Reformadora del Ramo de la Sombrerería, convocaron a una reunión para discutir el asunto. La cita fue en el teatro de la Democracia, con la intención declarada de deliberar acerca de las bases que deben normar en lo adelante el pago de la manufactura de sombrereros. Los asistentes resolvieron presentar una lista de las tarifas para las distintas categorías de trabajadores y trabajos y, una vez aprobada la proposición por la Junta General de la Sociedad Reformadora, la asamblea decretó:

"...se declara la huelga general en todas las fábricas y sombrererías establecidas en esta capital, hasta conseguir que los propietarios de ellas paguen a los obreros sus jornales con arreglo a las tarifas fijadas por esta asamblea".

Algunos de los fabricantes aceptaron las tarifas propuestas por los operarios, pero los más no solo las rechazaron sino que se negaron a entablar pláticas con los trabajadores. fue así como los sombrereros hicieron estallar una huelga que paralizó a más de una decena de talleres y fábricas.

La huelga de sombrereros conmocionó a la opinión pública. Todos los periódicos importantes del país se ocuparon de ella, las más de las veces con un tono mesurado frente a los trabajadores huelguistas. Por ejemplo, El Monitor Republicano anotaba en sus páginas que:

"...la huelga de los sombrereros ha venido a dar un título más de orgullo para la clase obrera; los trabajadores en ese ramo no han sido hostiles en nada contra los capitalistas; se ha detenido allí donde

concluyen sus derechos, y han observado la dignidad que debe distinguir a las asociaciones del trabajo."²⁵

La huelga que aparecía con frecuencia creciente en distintas fábricas, se convirtió en motivo de un intenso debate; a continuación transcribiremos una parte de la argumentación que Guillermo Prieto utilizó para legitimar el derecho de los trabajadores a declararse en huelga:

"Convino unánimemente en que el trabajo es una mercancía que brinda el trabajador y solicita el capitalista, que ambos tienen derecho a justipreciar el cambio de trabajo por dinero con toda libertad, y que el recurso único del obrero, pero legítimo era retirar su mercancía del mercado en el que no se le valorizaba convenientemente."²⁶

El debate se extendió y en él se esgrimieron diversos argumentos, que iban desde las nefastas repercusiones que la suspensión del trabajo traía a obreros y patrones, hasta el derecho inalienable de los trabajadores de luchar por mejores condiciones de trabajo. Así las cosas, la prolongación de la huelga empezó a generar una serie de problemas a los sombrereros quienes no cantaban con un fondo de resistencia. Si bien la Sociedad Reformadora del Ramo de la sombrerería era una mutualidad y tenía, por ende, su caja de ahorros, sus fondos resultan insuficientes para atender a la necesidad de centenares de familias a la vez. No obstante, los huelguistas llegaron a contar con el apoyo y la solidaridad de distintas organizaciones y personas, lo que les permitió seguir adelante con su movimiento. Por ejemplo, el Gran Círculo de Obreros citó a una junta general para discutir las formas de apoyo a los sombrereros en huelga, en la cual se determinó lo siguiente:

- 1.- El Gran Círculo de Obreros de México protegerá física y moralmente la huelga de nuestros hermanos los sombrereros de esta capital.

²⁵ El Monitor Republicano. No. 139. 5ª época, 11 de junio de 1875. Pg. 1

²⁶ Prieto Guillermo. La Huelga de los Sombrereros. En El Socialista. No. 127. 6 de junio de 1875. Pg. 1

- 2.- La protección moral deberá consistir en que una comisión del Círculo Central, se asocie a la Gran Asamblea de sombrereros, para que tome una parte activa en los trabajos que ésta tiene emprendidos.
- 4.- Los socios del Círculo Central contribuirán con doce y medio centavos semanarios, cuya contribución cesará en cuanto termine la huelga.
- 5.- Los socios de las sucursales fijarán la cuota semanal con que puedan contribuir en los términos que previene la anterior.

De manera similar otras sociedades, como la Sociedad Fraternidad y Constancia de Peluqueros y la Sociedad Fraternal de Encuadernadores, entregaron también su ayuda económica a los sombrereros. Así mismo, distintos artesanos hicieron lo propio a título individual. Igualmente recibieron los huelguistas la solidaridad de diferentes artistas; tal fue el caso de Elisa Agüero de Osorio, actriz cubana, quien ofreció un recital en el Gran Teatro Nacional en apoyo a los sombrereros²⁷, otro, como J.M. Valenzuela, escribieron décimas dedicadas a los huelguistas del ramo de la sombrerería, y hasta se presentó una obra de teatro en relación a la huelga.

A su vez, la mesa directiva de la Sociedad Reformadora nombró una comisión especial para que fomentara la solidaridad hacia la huelga. Las funciones de esta comisión reflejan con claridad la situación de transición en la que se encontraban los artesanos - asalariados: lo mismo apelaban al recurso proletario de la huelga, que emprendían la tarea de crear talleres propios; durante el transcurso de su huelga, los sombrereros inauguraron un taller cooperativo con el nombre de la huelga. Nombraron como encargado del mismo a Francisco Trujillo y a su apertura asistió el ministro de Hacienda.

En ese sentido para entender la racionalidad que persiste sobre las pugnas artesanas creemos que radican en :

- a) el proceso de diferenciación y descomposición del artesanado, expresado en el surgimiento de artesanos - empresarios y artesanos - asalariados, y,

²⁷ El Socialista. No. 128, 13 de junio de 1875, Pg. 3.

b) en el carácter todavía limitado de esta diferenciación.

Ciertamente, los artesanos - asalariados tenían la posibilidad de instalar talleres propios dada la escasa maquinación de sus oficios. De ahí que no hubiera en su caso una disociación radical entre el trabajador directo y los medios de producción. Con frecuencia el conocimiento del oficio era más importante que la posesión de algunas instalaciones y herramientas. Por lo mismo, no es de sorprender que en ocasiones se llegara a curiosas e inevitables coincidencias entre los dueños de pequeños talleres y los artesanos asalariados. Guillermo Prieto asienta como los pequeños negociantes cooperaron con los huelguistas. Esta colaboración llegó al grado de que muchos de los pequeños propietarios de los talleres de sombrerería ingresaron a la propia Sociedad Reformadora.

La continuación necesaria y lógica del conflicto planteado por los sombrereros llevó a que las partes en ella involucradas designaran a sus respectivos delegados. Los trabajadores designaron a Guillermo Prieto y Francisco T. Gordillo, y los patronos a Ramón Guzmán y Vidal Castañeda y Nájera. Los empresarios aceptaron finalmente las tarifas propuestas por los sombrereros, comprometiéndose a no modificarlas sin el consentimiento de los trabajadores. De esta forma los operarios declararon terminada la huelga.

No podemos dejar de hacer algunas consideraciones que nos resultan de la huelga de sombrereros que brevemente hemos reseñado y que atañen tanto a las características de este sector de los trabajadores en cuanto a sus movimientos reivindicatorios.

En primer lugar, se observa que estos artesanos se encontraban en una fase de su descomposición en la que siendo ya asalariados sus propias condiciones de producción les abrían la posibilidad de una eventual reconstitución artesana. Aunque tal vez fuera más justo afirmar que sus condiciones de trabajo les generaban la ilusión de esa posible compensación, pues sólo algunos de ellos contaban con la posibilidad real de emprenderla.

En segundo término, se detecta la inexistencia de mecanismos institucionales de mediación entre el capital y el trabajo, por lo que ésta se lleva a cabo a través de particulares, quienes ofrecían sus buenos oficios para el caso.

Por último, se evidencia como una asociación creada para cumplir con fines de ayuda mutua, a través de la Sociedad Reformadora, debía funcionar en los hechos como una suerte de pro - sindicatos. Si un buen número de sus miembros se habían proletizado en cierto grado, la agrupación no podía dejar de canalizar sus demandas y escapar a dicha trayectoria.

3.3. LA HUELGA DE BARRETEROS DE REAL DEL MONTE

El 15 de junio de 1872 se declararon en huelga los barreteros de Real del Monte. La causa por la cuál los trabajadores abandonaron sus labores consistió en que se les quiso reducir su salario. Ciertamente, ignorando la existencia de un acuerdo verbal y de costumbres, según el cuál los mineros debían percibir un jornal de dos pesos diarios, la Junta Directiva de la compañía decidió disminuir el salario a un peso diario. Por respuesta, los barreteros se negaron a trabajar.

La cuestión del salario revestía en este caso particularidades muy marcadas. El socialista, por ejemplo, manifestaba que el origen del conflicto se encontraba en la supresión del "partido" a que tenían derecho los trabajadores, del cuál veremos:

Hace muchos años que existe un contrato escriturado entre el Sr. Conde de Regla y los barreteros para que sus operaciones de trabajo fueran a partido, y cuyos gananciales estaban arreglados con tanta equidad que los operarios y propietarios marchaban perfectamente de acuerdo; cuando desgraciadamente apareció un defensor de las clases obreras, que se puso de acuerdo con la compañía e hizo perdediza la escritura, faltando a su deber, y engañando a los que en él habían puesto su confianza. Esto originó, que la compañía de acuerdo con los directores haya hecho diferentes modificaciones en los pago a los barreteros, al extremo de quererlos reducir a un grado tal, que preferible era abandonar el trabajo.²⁸

Todo indica, que en el momento en que se suprimió el partido, se ofreció como compensación a los barreteros un salario de dos pesos diarios. Posteriormente, la empresa

²⁸ El Socialista. Año 2, No. 7, agosto 4 de 1872. Pg. 1

intentó reducirlo a un peso por día y eso originó el conflicto. Ni la empresa, ni los trabajadores dieron marcha atrás en sus posiciones, por lo que la huelga se extendió por más de seis semanas. Fue entonces que el alcalde de Real del Monte y los comerciantes del lugar decidieron convocar a los barreteros a una reunión, para ver si era posible encontrar vías de solución al conflicto.

Si bien los diarios capitalinos trataban de hacer aparecer la continuación de la huelga como producto de la intransigencia de unos cuantos trabajadores, es de presumir que su prolongación solo era posible por la cohesión y determinación de todos los barreteros. Puesto que la actividad minera era fundamental en la localidad, las repercusiones de la suspensión de labores afectaron a las demás actividades económicas y a casi todos los grupos sociales: el comercio se paralizó y los comerciantes se vieron impulsados a iniciar gestiones para resolver el conflicto y defender sus intereses; alarmados por la situación, los comerciantes enviaron a la asamblea municipal un escrito en el que se planteaba el trance y solicitaban la exención temporal de los impuestos por concepto de patentes. Se desconoce la suerte que corrió esta solicitud, sin embargo, ella ilustra con claridad el efecto multiplicador que tuvo la suspensión de labores de las minas de Real del Monte. Por su parte los trabajadores acudieron al gobernador de Hidalgo para que por su conducto se pudiera llegar a una solución satisfactoria. Los trabajadores estaban dispuestos a que se les redujeran su salario, siempre y cuando recibieran la compensación del trabajo a destajo y según el sistema de partido. Esto es, que parte del mineral que extrajeran fuera de su propiedad. Así mientras la negociación minera buscaba implantar un sistema salarial, los barreteros defendían su derecho a la participación en los beneficios. Por lo mismo pugnaban por una forma de retribución en parte salarial y en parte en especie. En su defecto estaban dispuestos a explotar las vetas por cuenta propia, pagando una renta a la compañía minera por permitírseles e indemnizándola por la maquinaria que había retirado de la mina, bajo pretexto de la baja ley de los metales que de ella se extraían.

Al lado de las alternativas de solución que proponían, los huelguistas esperaban que el gobernador: "como padre del Estado...se digne a poner su grande influencia y relaciones para evitar la ruina de un pueblo práctico y trabajador".²⁹ Tiempo después, los mismos mineros llegaron a plantearle al gobernador que obligara a las compañías a explotar las minas, dado

²⁹ Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.

que no era posible que la decisión de su operación recayera exclusivamente en manos de la empresa.

De cualquier forma la huelga se extendió. Todo hace suponer que los trabajadores acudieron a ella de manera espontánea, valiéndose de la red de afinidad informal existente entre los propios barreteros. Con todo el transcurso de la huelga se comenzaron a escuchar los primeros llamados a la organización permanente de los trabajadores y las advertencias de desconfianza hacia los paternalistas y "protectores" de los mismos; aunque se desconoce el desenlace que tuvo la huelga de los barreteros de Real del Monte, podemos afirmar que esta se prolongó por más de dos meses y que en ella aflojaron múltiples facetas de las condiciones de trabajo de los operarios, del efecto multiplicante del conflicto y del grado de conciencia y organización de los implicados.

La huelga de barreteros de Real del Monte revela la abolición del sistema de "partido" y su reemplazo por un régimen plenamente salarial, la desaparición de las añejas jerarquías que había entre los trabajadores, el paternalismo y las recientes organizaciones de los operarios. por otra parte, la minería de metales preciosos estaba en vías de ceder su lugar a la minería de metales industriales, con lo cual surgiría un nuevo tipo de trabajador minero.

3.4. LAS HUELGAS TEXTILES DEL VALLE DE MÉXICO

En los alrededores de la Ciudad de México se hallaban instaladas algunas de las más importantes fábricas textiles de la época: La Fama Montañesa, San Fernando, Peña Pobre, Contreras, El Águila, Santa Teresa, La Hormiga, Loreto, Río Hondo, San Ildefonso, La Colmena, Miraflores, Arroyozarco y Zanayautla. Estas empezaban un proletariado industrial que había arribado ya a sus primeras formas organizativas. En la fábrica de San Ildefonso estaba la segunda sucursal del Gran Círculo de Obreros; en la Fama Montañesa, la tercera sucursal; en San Fernando la decimosegunda; en Miraflores la decimotercera, en La Magdalena la decimonovena y, en El Águila, la primera.³⁰

³⁰ Villaseñor C. José. El Gran Círculo de Obreros Mexicanos, en *Historia Obrera*, No. 4, México 1975. Pgs. 29 y 27

En enero de 1875 aparecieron en el sector textil del valle de México múltiples brotes huelguísticos; por la supresión de las "veladas" (trabajo nocturno), en defensa de los trabajadores despedidos, o por aumento de salarios. La suspensión de labores incluyó a las siguientes fábricas: Miraflores, San Fernando, La Fama Montañesa, La Hormiga, La Colmena y San Ildefonso; mientras los trabajadores de la fábrica Miraflores se encontraban en huelga, los de San Fernando y La Fama demandaron a sus respectivas empresas la abolición del trabajo nocturno. Dichas fábricas operaban de las seis de la mañana a las nueve de la noche, siendo la jornada de trabajo de 15 horas. Los obreros exigían la reducción de la jornada, para trabajar de seis a seis, suprimiendo las horas de la noche. A esta reivindicación se le conoció en la época como abolición de las "veladas".

Puesto que los patrones hicieron caso omiso de las peticiones de los obreros, éstos se declararon en huelga el día 4 de enero de 1875; demandando el cese del trabajo nocturno, los trabajadores no solo suspendieron sus labores sino que emprendieron diferentes acciones encaminadas a alcanzar una solución favorable a sus peticiones; así el sábado 10 de enero los obreros acudieron en masa a la plaza de la Constitución para solicitar del Presidente de la República una rápida y justa respuesta a sus demandas. Al lado de los operarios de San Fernando y La Fama estuvieron en presencia solidaria los de Tizapán, La Colmena y Contreras; los contingentes obreros portaban banderas tricolores y solicitaban la mediación presidencial en el conflicto de Miraflores, así como la abolición de las "veladas".

Ante estos dos hechos, y en torno a una posible mediación gubernamental en el conflicto, se confrontaron dos puntos de vista; uno que invocaba los principios liberales y rechazaban cualquier tipo de intervención oficial; otro que reclamaba la injerencia del poder público como única forma de solucionar ese y otros conflictos similares. Vale mencionar que fueron los propios trabajadores quienes invocaron la intervención presidencial, en tanto que la prensa oficiosa de la época se hizo portavoz de la "no intervención del gobierno en los asuntos que incumben solamente a particulares".

Finalmente y aunque no intervino el presidente, fue necesaria una mediación. El Gran Círculo de Obreros y el prefecto del Distrito de Tlalpan hicieron las veces de mediadores entre las partes dándose a la tarea de conciliar los intereses de los empresarios con los huelguistas.

El día 15 de enero asistieron los trabajadores de San Fernando y La Fama a una asamblea convocada por el prefecto del distrito de Tlalpan, y según un comunicado que éste envió al Gran Círculo en ella resolvieron los obreros volver a laborar a partir del lunes 19 "en los mismos términos que lo han hecho siempre". todo indica que en realidad no hubo mediación, y que los operarios se vieron obligados a retomar a sus labores sin que se hubieran suprimido las veladas. Los diferentes medios de comunicación se congratularon de que la huelga hubiera finalizado, aunque en realidad se abstuvieron de informar que las demandas de los obreros no habían sido satisfechas.³¹

Como podemos apreciar la influencia del movimiento del artesanado era muy marcada en las primeras agrupaciones del proletariado textil. En un primer momento los obreros del ramo recurrieron a la asociación mutualista para auxiliarse en caso de necesidad o desgracia. Los asalariados textiles erigieron sociedades mutualistas, a imagen y semejanza de las integradas por los artesanos; es más, fueron los mismos artesanos quienes fomentaron este tipo desorganizaciones entre proletario textil. Tal fue el caso de la Unión Mutua de Tejedores del Distrito de Tlalpan, auspiciada por Villanueva y Villavicencio en 1868. En estos años hace su aparición una fuerza social : la corriente proletaria, cuyos contingentes se inician en el mito aún en vigor de la esperanza artesanal. En este, la acciones artesanas y proletarias se adaptan y refuerzan las unas a las otras, para unirse más adelante. En el seno de los obreros se va desarrollando, primero, un sentimiento, y luego una precaria conciencia de clase; ésta se manifiesta sólo en momentos específicos, cuando los trabajadores intentan hacer valer sus intereses y chocan con la barrera del capital. Es en el curso de la lucha obrera que las acciones y las formas asociativas de los textiles revelan su inconfundible tono proletario.

No es casual que las agrupaciones de los trabajadores textiles surgieran en el Distrito Federal, Puebla y el Estado de México, ya que en estas entidades se concentraban los más de estos proletarios. La concentración de la mano de obra en los establecimientos fabriles, así como la estandarización de las condiciones de trabajo, propiciaron que muchas de las mutualidades de los textiles comenzaran a funcionar, en los hechos, como cuerpos de resistencia frente al capital. Por estar ubicados en las ciudades o sus alrededores, este sector del proletariado industrial recibía la influencia directa del artesano urbano; pero a la vez, alimentaria con sus propias concepciones el curso general del movimiento.

³¹ El Siglo XIX. Enero 19 de 1875. Pg. 3.

3.5. LAS PUGNAS FERROCARRILERAS

Los ferrocarrileros hacían, el contingente más joven del proletariado industrial. Apenas en formación, debería aún de recorrer un largo proceso de construcción de las formaciones. La influencia más importante que incidiría en la gestación de las asociaciones de los ferrocarrileros sería la de las hermandades de los operarios extranjeros.

Entre 1867 y 1884 no se logra descubrir ninguna agrupación de ferrocarrileros mexicanos. Fue en la última década del siglo pasado que aparecieron los primeros brotes organizativos entre estos trabajadores, fundados en la experiencia y en los moldes de las hermandades de los operarios norteamericanos.

Es de suponer que los trabajadores norteamericanos recurrieron a la formación de hermandades por la posición relativamente privilegiada que ocuparon en la organización del trabajo de las empresas ferroviarias. Lo cierto es que, aunque en los Estados Unidos existían ya sindicatos, los trabajadores ferrocarrileros norteamericanos asumieron en México una forma de organización que más que para enfrentar el capital servía como una estructura que facilitaba la ayuda solidaria entre los mismos socios.

Los trabajadores mexicanos recibieron esa influencia y optaron por organizarse a semejanza de sus compañeros extranjeros; cabe señalar, que los ferrocarrileros escogieron en un principio la agrupación gremial. De esta manera se organizaron por un lado los maquinistas, por otro los fogoneros, y así, en distintas asociaciones, los empleados, los carpinteros, etc.

Entre los ferrocarrileros había un grupo de trabajadores encargado del tendido de las vías, que por tener un carácter eventual encaraba enormes dificultades para organizarse y, por lo tanto, carecía de la fuerza necesaria para vindicar colectivamente sus intereses. En contraste, los operarios que tenían un empleo estable, que laboraban en los talleres, las oficinas y los trenes, serían quienes emprenderían y dirigirían los esfuerzos organizativos de este sector del proletariado.

3.6. LA HUELGA DE CANANEA

El movimiento de Cananea responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana³². En primer lugar se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional disfrutaban de salarios un poco más altos; en segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política a cargo de gentes preparadas para la lucha social; entre ellos Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Barca Calderón, respectivamente Presidente, Vicepresidente y Secretario de la "Unión Liberal Humanidad", fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal, y de Lázaro Gutiérrez de Lara, presidente del Club Liberal de Cananea. En tercer lugar se reclamó la jornada de ocho horas, y una de las cosas más importantes y que ha caracterizado a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El documento en que se incluían estas peticiones, que el Comité de Huelga, a instancias de las autoridades, presentó a la empresa el 10. de junio de 1906 se redactó bajo los siguientes términos:

"1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga."

"2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:

I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.

II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas del trabajo.

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co; se ocuparán el setenta por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos.

³² De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo T. 1, Edt. Porrúa, México 1966, 6ª edición.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrán derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.”

Es importante destacar que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera de abajo hacia arriba, esto es de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista previamente, un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos.

La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que costó muchas vidas al movimiento así como la eliminación de sus dirigentes.

La huelga de Cananea dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Según Néstor de Buen, desde el punto de vista político, la huelga de Cananea representa uno de los escollos más grandes que enfrenta Porfirio Díaz que pone en evidencia las trampas políticas de su Secretario de Gobernación Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas.

3.7. *REPERCUSIONES DEL LAUDO DICTADO POR PORFIRIO DÍAZ EN RÍO BLANCO*

El acontecimiento que tuvo lugar en Rio Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el 7 de enero de 1907 llevó consigo un número elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presentó características que lo hacen totalmente diferente de la huelga de Cananea.

El movimiento de huelga en Cananea fue muy anterior y lo sucedido en Rio Blanco tuvo más carácter de protesta social que el de un acto obrero; a continuación relataremos los hechos sucedidos de manera cronológica:

- a) **Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Rio Blanco, con la intervención de José Neira.**
- b) **Como consecuencia de diversos sucesos, disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres y reorganización, en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales.**
- c) **Constitución, en el mes de septiembre de 1906, por los propietarios de las fábricas de Hilados y Tejidos de Puebla, Tlaxcala, del Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal, al que después adhieren los dueños de las demás fábricas.**
- d) **Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas terribles en contra de los trabajadores, entre ellas la prohibición de recibir visitas en su casa, leer periódicos y revistas, sin previa censura y autorización de los administradores de fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago de material estropeado y horario de las 6 de la mañana a 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos; reglamento que es rechazado por los obreros textiles en toda la zona de Puebla y Tlaxcala.**
- e) **Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en 30 fábricas de la misma zona.**
- f) **Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, Porfirio Díaz.**
- g) **Paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus**

compañeros de Puebla y Tlaxcala, en este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.

- h) Laudo de Porfirio Díaz de fecha 4 de enero de 1907, que es entregado a éste a los obreros, por conducto de sus representantes, entre los que se incluía como observador a José Morales, Presidente de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, y cuyo laudo favorece totalmente al interés patronal. En el se ordena regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907.
- i) Rechazo del laudo por parte de los obreros. Los de Río Blanco se reúnen en Orizaba, en el Teatro Gorostiza, donde son informados por José Morales. El acto concluye en un mitin de repudio a José Morales y con gritos en contra de la dictadura.³³
- j) Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo. Mitin frente a la puerta de la fábrica. Después el ataque al almacén de Víctor Garcin, que fungía como tienda de Raya, su incendio y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa, donde son quemadas las tiendas de raya, también como propiedad de García, muchas casas de los mismos trabajadores y la casa de José Morales.
- k) La brutal represión a cargo del ejército.

De lo anterior podemos apreciar que, contemplados en forma aislada, los sucesos de Río Blanco no constituyeron en sí una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una negativa para volver al trabajo, después del paro patronal, por rechazo al arbitraje presidencial aunado a un acto de violencia en contra de la tienda de raya, y no en contra de la empresa como pudimos ver, cuya condición particular se confirma al ser repetido en otras dos poblaciones, claro está que se produce un acto de saqueo que, dadas las condiciones económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, es explicable en medida en que la tienda simboliza aquello que más duele al trabajador, y por otra parte tiene lo que más necesita.

³³ Araiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. T. II. Pg. 113.

Así como Cananea da cuerpo al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de la igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos, Rio Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba después las tiendas de raya.

3.8. LA HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 1916

El año de 1916 fue un año difícil para los trabajadores. Estos recibían sus salarios en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, con lo que tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro. Un ligero aumento en los salarios fue conseguido en el mes de mayo, como consecuencia de una huelga de los electricistas, los tranviarios y otros gremios. Esta mejoría se diluyó, pocos días después, como resultado de la permanente devaluación de la moneda. Solo podía poner solución a esta situación que se pagara a los obreros en monedas de oro o su equivalente en papel "infalsificable", y los obreros así lo solicitaron.

Siendo la situación insostenible, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resolvió declarar una huelga general, por sorpresa, el día 31 de julio de 1916. De inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches y carretelas, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

Venustiano Carranza, trajo a su presencia a los miembros del Comité de Huelga. En Palacio Nacional, al recibirlos, los injurió llamándoles "traidores a la Patria" y los acusó de estar en contubernio con los yanquis en virtud de que, según su dicho, habían paralizado las labores de la fábrica de armas y cartuchos. Dice Luis Araiza que les llamó "cínicos" y con aire de suficiencia dijo: "...ustedes no merecen más que ser lanzados de mi presencia a patadas"³⁴. De inmediato los dirigentes fueron dirigidos a la Penitenciaría del Distrito Federal a disposición de las autoridades militares. El último en ser aprehendido fue Ernesto Velasco, Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, hombre clave de la huelga, quién fue traicionado por Luis Ochoa y Agustín López, y a quién con amenazas y artimañas se le

³⁴ Araiza Luis. Historia de la Casa del Obrero Mundial. Pg. 205.

arrancó el secreto relativo al control de la planta Necaxa, obligándole a ordenar la reanudación del servicio.

La medida adoptada por Venustiano Carranza, que expresa su actitud frente al problema obrero, fue la de tratar de aplicar la Ley Marcial expedida por Benito Juárez el 25 de enero de 1862, destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público, en ocasión de la intervención francesa, y que establecía dos penas: ocho años e prisión o la muerte, para quienes se colocaran en la hipótesis de la norma. Pero como no era fácil aplicar a los trabajadores esa ley, Carranza expidió un decreto el día 1o. de agosto de 1916, que es la prueba irrefutable de su manera de pensar; el cuál a continuación transcribimos:

Artículo 1.- Se castigará con pena de muerte, además de los trastornadores del orden público que ordena la ley de 25 de enero de 1862:

PRIMERO: A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas ó empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta ó apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben ó suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.

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

TERCERO: A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo.³⁵

Los dirigentes de la huelga fueron sometidos a un proceso en el que se intentaba aplicar retroactivamente el Decreto de 1o. de agosto. El Consejo de Guerra que conoció en primer término del proceso, resolvió poner en libertad absoluta a los doce acusados, apoyándose en las conclusiones favorables del Agente del Ministerio Público, licenciado y coronel Antonio Villalobos. Sin embargo Venustiano Carranza no podía tolerar esta decisión y por conducto de la Comandancia Militar de la Plaza, anuló la sentencia y ordenó la detención, encarcelamiento, baja y consignación de Antonio Villalobos. El 26 de agosto de 1916 se inició el Consejo de Guerra Extraordinario, el que, después de agotada la instrucción dejó en absoluta libertad a todos los procesados, salvo a Ernesto Velasco, a quién declaró "culpable de haberse unido a varios otros obreros para originar un paro general que alcanzaba a afectar los talleres nacionales de armas y a los servicios públicos". Después señaló que "Ernesto Velasco es culpable de complicidad en el delito de rebelión, y por lo mismo, reo de la pena de muerte, conforme al artículo 26 de la Ley de enero de 1862".

Como consecuencia de la presión del proletariado,³⁶ le fue conmutada a Velasco la pena, por la de 20 años de prisión, pero gracias a Alvaro Obregón, después de 18 meses de prisión, fue puesto en libertad el 18 de febrero de 1918.

Unos meses después de la huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente que, al redactar el artículo 123 constitucional, reconoció el derecho de huelga.

³⁵ Silva Herzog. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T. II. Pgs. 245 y 246.

³⁶ De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. T 1. Edit. Porrúa, México 1968. Pg. 331.

4. LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA O SOCIAL CRISTIANA

La doctrina social de la Iglesia o social Cristiana se fundamenta en un concepto de moral y establece que la reforma social no puede efectuarse plenamente si no hay una reforma moral de los hombres, porque las mejores instituciones son ineficaces, si no hay hombres morales, moralmente respetables que las vivifiquen.

Es necesaria la renovación social y espiritual, la que debe efectuarse en la vida pública y en la vida privada; y dos son las virtudes que debe descansar la reforma social: la justicia y la caridad, de la misma forma debe respetarse la propiedad privada, pero entendida desde el punto de vista social, no personal ni egoísta.

Esta doctrina considera que los trabajadores deben tener una participación no sólo en la utilidades de las empresas, sino también en su administración e incluso en la propiedad de las mismas. Establece que el Estado no debe absorberlo todo y debe procurar que haya una justa distribución de la propiedad; el Estado, afirma la doctrina social de la Iglesia, no debe ser ajeno a las leyes morales, agregando que el derecho a educar corresponde a los padres y a la Iglesia y, supletoriamente al Estado.

5. EVOLUCIÓN DE LA HUELGA

5.1. EL DERECHO DE HUELGA Y EL DERECHO A LA HUELGA

El derecho de huelga, en términos que le otorga Néstor de Buen, encuentra su fundamento en la norma escrita y deriva del conocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social. El derecho de huelga es un derecho legal.

La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases, en ella se presume un ambiente capitalista y una finalidad: que los trabajadores obtengan mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las condiciones ya pactadas.

En México, las huelgas funcionan con esas características, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión ó cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Muy ocasionalmente la huelga puede tener por objeto , además, el exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de las utilidades de la empresa.

Suele invocarse como argumento en defensa del capitalismo y de las "libertades" que otorga, que en los países socialistas no existe el derecho de huelga, lo cuál no es cierto. En una entrevista M. Li, Vicepresidente de la Federación de los sindicatos pan - chinos, éste afirmó que "el derecho de huelga está garantizado por ley y hay huelgas ocasionales de importancia local. Pero en China, los conflictos de los trabajadores son contradictorios en el seno del pueblo y no lucha de clases..." Una huelga nacional es inconcebible, no puede haber huelgas para reclamar una alza de salarios; si los obreros han recibido una educación adecuada, comprenden que los salarios se apoyan en normas equitativas de dirección establecidas por el Estado que no percibe beneficios para sí, sino que actúa para todo el pueblo.³⁷

Esta figura laboral, que supone la cesación de la acción de trabajar es tan importante, que viene a significar precisamente el concepto contrario de lo que hasta ahora a sido el punto

³⁷ Aguilera M. La Libertad Sindical. Madrid 1929. Pg. 119.

de partida de éste análisis. Cuando llegamos al tratamiento de un concepto que significa la negación de la voluntad, en un centro de trabajos necesita de un planteamiento de nuevos presupuestos y de argumentaciones que podrían parecer opuestas, para expresar todo aquello que imponer el derecho de no trabajar.

El derecho del trabajo, como rama de la ciencia jurídica, comparte los principios generales que constituyen los elementos de esta disciplina del "deber ser" y que si bien sus normas jurídicas pueden y en ocasiones deben actualizarse, también es cierto que la esencia del quehacer jurídico se encuentra en íntima relación con la solución pacífica de los conflictos que se originan en la vida en sociedad del hombre.

El derecho no busca solo el control de la conducta del hombre en sus aspectos trascendentes en la sociedad, sino que incluye la creación de instituciones y de formas de desarrollo de esa convivencia, que ayuden al logro de sus ideales.

Todos esos conceptos obligan al derecho a actualizarse continuamente en sus niveles de reglamentación de derechos positivos, para evitar el desconocimiento de los bienes y valores que son patrimonio natural del hombre.

En la historia de la economía y del derecho ya hemos visto como los fenómenos sociales y económicos, iniciados en los siglos XVII y XVIII y, que se siguen aún en el XIX, significaron una explosión de las estructuras de la producción y de distribución de bienes y servicios en el mundo. Con la Revolución Industrial, la innovación de maquinaria y la aparición de la moderna tecnología, las fuerzas sociales, como fuentes reales del derecho dieron nacimiento a la rama del trabajo, y a sus principales instituciones. Todos estos hechos intelectuales y materiales fueron sin lugar a dudas la fuerza que impulsó y dio origen al tratamiento de una forma de "derecho" que regulara esas nuevas conductas en el trabajo. Se empezaba a sentir la necesidad de regular esa convivencia organizada en un centro de trabajo, que fue el punto de arranque de la relación laboral y de las normas que debían decir cuales eran sus características, cuál debería de ser su contenido, circunstancias y finalidades, para que el derecho tomara en sus manos, como cosa propia, algo que hasta entonces le había sido indiferente, por lo que se presentaba dentro del fenómeno social.

6. CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA HUELGA

6.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

Al comentar la definición legal de la huelga contenida en los artículos 258 y 259 de la Ley de 1931, Mario de la Cueva señala que ella comprende los siguientes elementos:

- a) La huelga es la suspensión del trabajo;
- b) La suspensión del trabajo es temporal;
- c) La suspensión del trabajo debe ser legal;
- d) La huelga ha de ser resultado de una coalición de trabajadores y;
- e) La huelga persigue la misma finalidad de la coalición, o sea, la defensa de los intereses comunes a los trabajadores.³⁵

Sin embargo De la Cueva difiere del criterio legislativo en lo que denomina "ensayo de definición", expresa:

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patrono"

Este concepto resulta aplicable propiamente a una de las especies de la huelga que es la existente, según Carlos Alberto Puig, ya que según su criterio la construcción de este concepto puede integrarse a partir de los artículos 264 y 265 de la ley de 1931, pues de ellos se desprende que para declarar una huelga se requería:

1. Que persiguiera un objeto legal;
2. Que fuera declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o negociación respectiva:

³⁵ Cfr. De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Pgs. 784 y 785.

3. Que cumplieran ciertas formalidades legales (concretar las peticiones de un escrito dirigido al patrón; fijar un plazo no menor de seis días para iniciar el movimiento, excepto cuando se tratara de servicios públicos, en que el aviso debía ser dado con diez días de anticipación; expresar el día y hora en que comenzaría la huelga y enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva del escrito de peticiones dirigido al patrón).

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se hace referencia al aspecto numérico del ejercicio de derecho de huelga y a la finalidad que consigna la fracción XVIII del actual apartado "A" del artículo 123 constitucional, así como a la paralización de labores:

"...la huelga es el derecho de la mayoría obrera para suspender los trabajos en la empresa , a fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"³⁸

La redacción anterior toma como base las nociones contenidas en los conceptos expuestos por De la Cueva y Pizarro Suárez, en sus partes relativas inicial y final, respectivamente; sin embargo no creemos que estas ideas influyan en la definición legal de la huelga, pues la iniciativa sugiere regresar a la concepción legal de 1931, lo cuál fue aceptado por las dos cámaras del Poder Legislativo Federal, y en tales condiciones, el precepto actualmente dispone:

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

De la Cueva nos dice que..."el acto primero de la Comisión redactora del proyecto de ley nueva consistió en la supresión de las reformas introducidas con el decreto de 10 de abril de 1941, que mutiló el derecho y extendió a esta conquista obrera los malhadados delitos de disolución social", pues la adición del término legal a la definición de la huelga abrió las

³⁸ De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Pg. 787

puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad³⁷; la Comisión, suprimió el agregado de 1941, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos, y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia legal y declarar la inexistencia legal de la huelga.

Sin embargo Baltazar Cavazos discrepa del criterio anterior y considera que la ausencia del vocablo citado constituye una deficiencia legislativa en materia de huelgas, por lo cual estima que es conveniente restablecerlo:

"Consideramos que con esta definición se dio un paso atrás en relación con la definición que de la huelga contemplaba el artículo 259 de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía que la huelga era la suspensión temporal y legal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, ya que al suprimirse el término "legal" se da lugar a pensar que la suspensión puede ser ilegal, lo cual no es exacto".

El artículo 259 de la Ley de 1931, no contenía tampoco en su redacción original el término legal y en 1941 se adicionó expresamente con dicho término que se consideró como indispensable.

Se debe hacer exactamente lo mismo y reconociendo la conveniencia de que en nuestra definición de huelga exista el término legal ya que vivimos en un régimen de derecho, proponemos que ahora, como ya se hizo en el pasado se adicione el artículo 440 con el término "legal".

Todo mundo saldría beneficiado con el cambio.³⁸

En nuestra opinión la supresión del término en cuestión no produce el error a que hace referencia Baltazar Cavazos, pues se trata de un concepto incluido en un ordenamiento legal y debe relacionarse con los demás preceptos que regulan la institución, sin pretender interpretarlo aisladamente, pues si su contenido se complementa con lo establecido por el

³⁷ De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Pg. 580.

³⁸ Cavazos Flores Baltazar. Deficiencias Legislativas en Materia de Huelga. Estudio del Derecho Procesal del Trabajo, en Honor del ...

artículo 451 (264 y 265 de la Ley de 1931) , que establece los requisitos necesarios para suspender los trabajos, se llega a la conclusión de que el movimiento respectivo sólo estará protegido por la Ley cuando reúna estos elementos y en caso contrario, a solicitud del patrón, de los trabajadores que no simpaticen con la huelga ó de terceros interesados, procederá la declaración de inexistencia del movimiento.

Por su parte Euqueiro Guerrero al comentar el contenido del artículo 440 de la Ley de 1970 sostiene:

"Este precepto suprimió la calificativa de "legal" aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 (sic: 259) de la Ley derogada, lo cuál en nada afecta el carácter jurídico del acto porque se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación contenida en la Ley de hecho reconoce tal circunstancia."³⁹

Otra variación que sufrió la definición legal de la huelga contenida en el artículo 259 de la Ley anterior, en relación con el concepto vigente previsto en el artículo 440 , consiste en la sustitución de la frase "...como resultado de una coalición..." por lo que expresa "...llevada a cabo por una coalición..." cambio que, según Mario de la Cueva tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria.

Armando Porras y López inicia su concepto con una noción del pensamiento histórico - materialista y lo concluye con una idea que Alberto Trueba Urbina propusiera al Congreso Mexicano del Trabajo y Previsión Social el 20 de junio de 1949:

"La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa".⁴⁰

En el concepto elaborado por J. Jesús Castorena se incluye expresamente un elemento de gran importancia para referirse a uno de los objetos de huelga reconocidos desde la Ley de 1931: el apoyo a otro movimiento que, a su vez, persiga algunas de las

³⁹ Guerrero Euqueiro. Manual del Derecho del Trabajo. 13ª edición, Editorial Trillas S.A. Pg. 366.

⁴⁰ Porras y López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México 1971. Pg. 328.

finalidades previstas en las fracciones I a V del artículo 450 de la Ley vigente, el cuál no es mencionado directamente por ninguno de los demás autores:

"La huelga es la suspensión del trabajo concretada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores".⁴¹

Consideramos que la fórmula gramatical empleada por Castorena para señalar el propósito del movimiento es más descriptiva y por ello más adecuada conceptualmente, ya que la terminología utilizada en la mayoría de las definiciones citadas con anterioridad recurren a las ideas de:

- a) intereses comunes, que se menciona en la definición de coalición, prevista en el artículo 355 de la ley en vigor , lo cuál hace necesario conocer tales intereses comunes, pero éstos como advierte el propio Castorena "...pueden ir hasta el infinito y abarcar realidades y problemas que no corresponden a la calidad de asalariados ..." por lo que este mismo autor afirma que estos intereses resultan precisados por otros preceptos (360, 368 y 391) y después de analizarlos, deduce que "... el objeto real de los sindicatos es la defensa y el mejoramiento de las condiciones económicas y de las condiciones de trabajo de sus miembros..." por lo que al aplicar esta idea a la huelga, creemos más conveniente usar directamente la expresión "para defender y mejorar las condiciones de trabajo" ya que consideramos incluida la superación económica dentro del mejoramiento de las condiciones laborales y:

- b) "equilibrio y armonía" que se manejan en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional; ahora bien como dicho autor menciona que la defensa y el mejoramiento pueden concretarse respecto de las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores, con ello se reconoce la finalidad consignada en la fracción VI del artículo 450 de la Ley de 1970, y en cuanto al objeto consistente en conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, sería necesario analizar concretamente el caso planteado, a fin de determinar si constituye un

⁴¹ Castorena J. De Jesús. Manual de Derecho Obrero. 9ª edición. Fuentes Impresores S.A. México 1973. Pg. 256

avance ó una protección de la situación laboral de los prestadores de servicio, para poder ubicarlo en una u otra modalidad.

Ahora bien, Néstor de Buen expone:

"...La huelga no tiende solo a mejorar o defender condiciones de trabajo, sino también a exigir su cumplimiento, pero además, exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en la participación de las utilidades o a poner de manifiesto la solidaridad con otro movimiento de huelga".⁴²

Alberto Trueba Urbina considera que "...en general la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico...".⁴³ Sin mencionar aunque vaya implícito como hace notar Néstor de Buen, que se trata de un acto de los trabajadores y sin abarcar los casos defensivos (cumplimiento de la convención colectiva laboral y de las disposiciones legales sobre participación de utilidades) ni los movimientos de apoyo.

El concepto elaborado por Alfonso López Aparicio relaciona el elemento objetivo del movimiento con las circunstancias de ley exigidas y, en esas condiciones, resulta similar el ensayo de Mario de la Cueva, el cuál consideramos es más adecuado para conceptuar la huelga.

"La huelga es la suspensión de labores en la empresa o establecimiento, llevada a cabo con el cumplimiento de los requisitos legales, decretada por la coalición mayoritaria de los trabajadores, para exigir y obtener del patrón las prestaciones necesarias para lograra el equilibrio en las relaciones de trabajo".

En cuanto a la Naturaleza Jurídica de la Huelga, veremos que el reconocimiento del derecho de huelga en nuestra Carta Magna constituye una decisión política que fundamenta a la suspensión de las labores, por parte de los trabajadores, a fin de presionar al patrón para

⁴² De Buen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. T. 1. México 1966.

⁴³ Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª edición. Editorial Porrúa. México 1972. Pg. 368.

que acepte mejorar o se abstenga de afectar las condiciones de prestación de los servicios que recibe; la razón de esta incorporación legal es el reflejo de las aspiraciones obreras por contar con un medio que les permitiera negociar con los empresarios en un plano de igualdad, lo cual consiguieron a través del ajuste de las diversas situaciones por las que atraviesan tanto los prestadores de servicios como los propietarios de los centros de trabajo, en las periódicas revisiones, tanto integrales como salariales, de los contratos colectivos de trabajo y ley, o en los eventuales casos del incumplimiento de estos mismos pactos o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades así como del apoyo de otros movimientos y en todos los cuales se ejercita el derecho de huelga, su inicial reglamentación por las entidades federativas durante el período comprendido entre los años de 1917 a 1929 ocasionó una caracterización distinta en las leyes dictadas en dicha época, aunque es posible agruparlas como lo hizo J. Jesús Castorena, para reconocer las seis corrientes tipológicas que de ellas se derivan, pero esta diversidad no permitió la conceptualización uniforme de un criterio permanente; los proyectos federales cuyo antecedente inmediato fue la Ley del Estado de Tamaulipas, son a su vez, el precedente de la Ley de 1931, que coincide con el primer instrumento legislativo del Estado mencionado; la definición legal del derecho de huelga, contenida en la primera Ley Federal del Trabajo solo se modificó en 1941 con la adición del término "legal" para dotarla de una formalidad restrictiva que en varias ocasiones fue utilizada para declarar la inexistencia de varios movimientos; la vigencia de esta enmienda fue muy larga, (de 1941 a 1979) si la comparamos con la validez temporal del concepto original (1931-1941) y su restauración en la Ley vigente; a pesar de la redacción actual del artículo 440, se han llegado a dictar algunas resoluciones ultraformalistas que sostienen el criterio de la adición de 1941.

En el lapso que hemos reseñado brevemente, que se inicia con la Constitución de 1917, además de las construcciones legislativas mencionadas, se emitieron diversos criterios relacionados con la huelga, tanto por parte de los distintos órganos del Estado encargados de aplicar o corregir la aplicación de las leyes respectivas (Juntas de Conciliación y Arbitraje y Autoridades Judiciales de Amparo), como de los particulares (individualmente en investigaciones doctrinales ó a través de reuniones convocadas para estudiar cuestiones relacionadas con el Derecho del Trabajo).

Creemos que es importante examinar las características del derecho de huelga a fin de poder contar con los mayores elementos posibles que nos permitan precisar su perfil y poder

identificar su naturaleza jurídica; en primer lugar debemos consignar que la huelga se ha considerado como un medio directo, esto es, un recurso en la estricta acepción de la palabra (acción de recurrir a una persona ó cosa) y no en su sentido procesal jurídico, que los trabajadores utilizan libremente, sin ninguna interposición, o sea, que la suspensión de labores para conseguir las finalidades que hemos mencionado, se lleva a cabo para presionar al patrón y en esta relación obrero-empresarial no debe existir ninguna interferencia, pues el criterio extremo de esta opinión estima que el aviso de prehuelga y el objeto señalado en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional no representa ninguna intervención del Estado, ya que aquél se agota con el simple informe y sobre éste no puede decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque resolvería el fondo del conflicto.

Así tenemos que ya desde 1924 Max Camiro señaló que "entre los medios de hecho", establecidos como sanciones para el incumplimiento de los contratos colectivos de trabajo figura la huelga, aunque criticó tal situación, pues era el propio sindicato quien calificaba las violaciones, por lo que recomendaba su uso solamente cuando se afectara el interés colectivo.⁴⁴ este criterio es muy importante si tomamos en cuenta que fue expuesto siete años después del reconocimiento constitucional de la huelga como un derecho de los trabajadores, lo cuál significa entonces, que se concibe como una garantía obrera, plenamente aceptada por la ley, que se ejerce como un "medio de hecho", como un acto no sujeto a formalidad alguna; incluso la apreciación del incumplimiento que es a cargo del mismo sindicato, a lo que también hace referencia este autor confirma la cualidad informal de la manera en que este derecho se actualiza en cada caso concreto, con la pura conducta realizada por los prestadores de servicio frente al patrón.

Más tarde en la Exposición de Motivos del "Proyecto de Código Federal del Trabajo" de 1929, se reconoció esta característica de la huelga como un efecto de la personalidad especial de la cuál está revestido el sindicato:

"... el sindicato es una persona de derecho público o semi público y, una manifestación clara de ello es la huelga, en la cuál los trabajadores hacen coacción por su propia

⁴⁴ Camiro Max. Op. Cit. Pgs. 157 a 159.

fuerza para lograr su derecho; y bien sabemos que hasta hoy el Estado solo ha tenido facultad de poner la fuerza al servicio del derecho".⁴⁵

Ideas similares contiene la Exposición de Motivos de la Ley de 1931, en las que subraya la independencia de los sujetos de la relación colectiva de trabajo para resolver sus diferencias:

"En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas".⁴⁶

Con base en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, en el año de 1933, la Corte resolvió el amparo promovido por Juan Malpica Silva y coags, en el que también acepta la cualidad directa de la huelga:

"La huelga es un medio que la Constitución ha puesto en manos de los trabajadores para ejercer presión contra los patronos, al reclamar sus derechos, sin que, al llevarla a cabo, haya ninguna responsabilidad civil, proveniente de la falta de cumplimiento del contrato de trabajo y sin que éste se extinga, fin y efectos especialmente previstos por la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz".⁴⁷

En el año de 1935, la propia Corte sostuvo:

- a) Que la huelga es un medio de lucha del trabajo organizado en contra del capital..."

- b) Que "...es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patronos..." y,

⁴⁵ Industria, Comercio y Trabajo, Secretaría de. Proyecto de Código. P. XXXIII.

⁴⁶ Diputados, Cámara de. Diario de Debates. 22 de mayo de 1931. Pg. 12.

⁴⁷ Consultado en Martínez Pastor Manuel. Pg. 87

- c) Que es "... un estado de coacción impuesto por los obreros de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentran con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos".⁴⁸

Como una modalidad de la característica de inmediatez que atribuimos a la huelga, se debe considerar la denuncia que la califica como una legítima defensa ó autoprotección de los trabajadores, pues al igual que en materia penal en que aquélla no está sujeta legalmente a ningún requisito previo, sino que su calificación se ejerce el momento de la agresión y, es después cuando la autoridad judicial toma conocimiento del caso concreto, que se resuelve si se reunieron los elementos que integran esa "excluyente de responsabilidad", de la misma manera se estima que la huelga tiene naturaleza jurídica semejante.

Otro de los elementos que identifican externamente a la huelga es que no representa el conflicto laboral por sí misma, sino que constituye un medio cuyo efecto es presionar al patrón para que acepte las solicitudes contenidas en el emplazamiento, pero no se confunde con el problema obrero-patronal que existe entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo, lo cuál podemos advertir con base en el criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente al año de 1935, consistente en proporcionar un medio opcional al arbitraje, lo que significa que los trabajadores pueden o bien ejercitar su derecho de huelga o recurrir directamente a la jurisdicción del tribunal laboral sin suspender sus labores. Por ejemplo, un sindicato puede demandar el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o ley que tenga celebrado con la empresa a la cuál prestan sus servicios sus afiliados, a través del procedimiento ordinario ante la Junta competente, previsto en el capítulo XVII (artículos 870 a 891) del título catorce "Derecho Procesal del Trabajo" de la Ley en vigor, que es la vía precedente para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que carezcan de una regulación legal especial, sin presentar un pliego de peticiones que incluya el exigir la reparación de las mismas violaciones, en términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 450 de la misma Ley; de igual forma en una misma demanda, se puede pedir la celebración o revisión (salarial ó integral) de ambos tipos de contrato así como el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, en el procedimiento ordinario o en el de los conflictos colectivos de naturaleza

⁴⁸ Amperos 1764/35/2^a, 1967/35/1^a y 1470/35/1^a fallados el 8 de abril, 18 de mayo y 27 de septiembre de 1935, respectivamente Consultados en Pizarro Suárez Nicolás. Op. Cit. Pgs. 36 y 37.

económica, si gen corresponda, sin hacer uso del derecho de huelga, y lograr los resultados perseguidos, esto es, obtener la celebración, revisión o el cumplimiento del contrato del que se trate o la aplicación de las disposiciones legales mencionadas, sin tener ninguna necesidad de presionar directamente al patrón, lo cual revela el distinto contenido que corresponde en un caso, a la huelga (medio de presión) y en el otro al conflicto laboral (problema obrero-patronal que confrontan las partes).

Sólo en el caso a que se refiera la fracción VI del artículo 450 de la Ley vigente, consistente en apoyar un movimiento que tenga por objeto alguno de los mencionados en las fracciones I a V del mismo precepto, resulta casi imposible demandar su cumplimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero este efecto se deriva de la propia naturaleza de tal objeto de huelga, lo que significa que la huelga no es en sí misma el conflicto laboral, sino una forma de coacción extrajudicial, no podemos demandar que se apoye la coerción que representa la huelga original, es decir, como carece de finalidad intrínseca y solo es un medio de hecho, el laudo que se dictara no tendría ningún resultado práctico, pues no podría condenar al patrón de los trabajadores de la huelga que se apoye a fin de que cumpliera las peticiones formuladas, sino que, en todo caso su contenido sería de carácter declarativo, en el sentido de resolver que los trabajadores de la huelga derivada apoyan a los de la original.

La huelga se manifiesta a través de la paralización de las actividades laborales por parte de los prestadores de servicio, como un medio de presión para que el patrón supere o cumpla las condiciones de trabajo, ahora conviene conocer el concepto jurídico que resumiría las características de este derecho, con el objeto de calificarlo con el título jurídico que denote lo más adecuadamente posible su contenido.

La huelga corresponde a la parte sustantiva del derecho laboral, sin reconocer la división que se efectuó con la reforma procesal de 1980, que separó las normas "adjetivas" de las sustantivas con las que se hallaban mezcladas en la Ley de 1970.

Hasta antes de su reconocimiento constitucional de 1917, la huelga era un hecho jurídico, ya que los trabajadores podían suspender sus labores para defender sus condiciones de trabajo, pero sin que este supuesto estuviera garantizado por la ley, es decir, el patrón podía rescindir el contrato ante el incumplimiento de la contraparte e incluso exigir la

correspondiente responsabilidad civil, pero éstos no eran los efectos buscados por los trabajadores, pues en lugar de beneficiarlos los perjudicaban, aunque en ocasiones, lograban obtener la finalidad que se proponían o sea evitar el deterioro de su situación laboral; la incertidumbre que prevalecía en esa época, por la carencia del reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores, produjo como consecuencia los nefastos resultados de Cananea y Río Blanco, que propiciaron la incorporación de esta garantía social en la Carta Magna vigente, lo cuál originó un cambio total de la situación.

Con la vigencia del artículo 123 constitucional a partir del 1o. de mayo de 1917, se inicia la etapa actual de la huelga, en la que se le reconoce como un derecho de los trabajadores, no de los sindicatos, para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, mediante la armonía de los derechos del trabajo con los del capital.

A pesar de la consagración constitucional de referencia hubo quienes todavía desconocieron a la huelga como un auténtico derecho de los obreros, en el año de 1918, aunque esa opinión era lógica, si recordamos las vicisitudes que tuvo que pasar el Derecho Mexicano de Trabajo para lograr su separación del Derecho Civil y obtener el reconocimiento de su autonomía como una rama jurídica independiente con características y contenido propios, que lo distinguen de otras disciplinas legales, pues aunque las bases contenidas en el original artículo 123 constitucional tuvieron vigencia inmediata, independientemente de su reglamentación por las entidades federativas, en términos de lo dispuesto en el artículo décimo primero transitorio de la propia Constitución el desconocimiento inicial, hasta 1924, de la Competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por parte de la Corte y la variedad de leyes del trabajo aplicables en los Estados, impidieron la fortaleza requerida para la aplicación uniforme de la legislación laboral en todo el territorio nacional y fue, en un principio, con el cambio de criterio de nuestro máximo tribunal sobre las facultades de las Juntas y, después, con la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo, que pudo iniciarse un proceso de vigorización de nuestra materia que ha hecho comunes los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en todos los Estados del país, aunque la huelga tuvo que superar la etapa oscurantista (1941-1970).

Es importante considerar el criterio expuesto por Tomás Reyes Retana en su carácter de abogado de la Confederación Nacional Febril Mexicana, en un estudio que efectuó sobre las huelgas, citado en el año de 1918, en el que consideró:

"... en el fondo, toda la huelga, es desde el punto de vista jurídico una simple facultad y no un derecho: porque del contrato de trabajo, ya se le suponga individual o colectivo, no nace el derecho ni de suspenderlo ni menos romperlo; porque el derecho es un vínculo que liga a una persona con otra, con un fin determinado, y nunca puede creerse lógico y jurídico que las partes que intervienen en el contrato del trabajo queden facultadas a su arbitrio siendo bilateral y sinalagmático ese convenio que por facultad atribuye el derecho público al individuo y como roto ó en suspenso (sic.) sin causar daños y perjuicios la inobservancia de los pactos convenidos. En consecuencia, es evidente que en el sentido jurídico civil de la palabra, lo mismo que desde el punto de vista penal, no es un derecho; más propiamente debe considerarse como una facultad que atribuye el derecho público al individuo y a la clase obrera para suspender los efectos del contrato de trabajo, sin que ello signifique la nulidad o ruptura del mismo contrato, por eso sostengo que la huelga es una facultad que el derecho público mexicano ha otorgado a las clases obreras para separarse del trabajo cesando en las prestaciones convenidas".⁴⁹

También es muy importante recordar las ideas externas de Vicente Lombardo Toledano en la sesión del 20 de agosto de 1934, correspondiente al Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, en el sentido que "... la huelga es un derecho del trabajo; el Estado concede la huelga a los trabajadores y establece como excepción los casos de guerra y como excepción también la del ejército nacional".⁵⁰ Carlos Alberto Puig Hernández considera que fueron el producto de una improvisación y no el resultado de las profundas reflexiones de este destacado líder teórico y práctico del movimiento obrero mexicano, pues considera que la huelga no es una concesión estatal, entendida ésta como la creación independiente de un derecho, sino el reconocimiento formal de un sistema de lucha que los trabajadores ya practicaban mucho antes de la Constitución de 1917, con la tolerancia del gobierno, en muchos casos, y en contra del mismo, en muchos otros, en virtud de lo cual constituye, en el fondo, solo la consagración jurídica de una costumbre muchas veces impuesta por la fuerza

⁴⁹ Reyes Retana Tomás. Op. Cit. Pg. 3 y 4.

⁵⁰ Trabajo, Departamento del. Memoria del Primer Pg. 78.

real de los trabajadores, por el vigor que imprimía a sus movimientos la decisión unánime de defender sus condiciones laborales a costa, incluso, de su integridad corporal y de su vida;⁵¹ Está claro entonces, que estos movimientos laborales han persistido a través de la historia del desarrollo obrero y que solo ha cambiado la forma en que el poder público los ha tratado: con tolerancia en algunas ocasiones, con represión en otras y, actualmente los reconoce como una garantía social de los trabajadores, por lo que en alguna forma podemos considerarlos como una concesión del Estado, sino como una conquista de los prestadores de servicio.

La naturaleza de la huelga como acto jurídico ya fue aceptada directamente en la Exposición de Motivos de la iniciativa de Ley de 1970, enviada por el poder Ejecutivo:

"En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consistente en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas, se ha dicho ya que la huelga es un acto jurídico que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente"⁵²

Con dicha concepción estuvo de acuerdo Mario de la Cueva, quien manifestó que "La idea de la huelga acto jurídico supone su necesaria reglamentación".⁵³

El ejercicio del derecho de huelga responde a las características de su reconocimiento constitucional y consecuentemente no se puede separar de la institución jurídica a la que pertenece, o sea que la huelga es un derecho de carácter social, que se ejerce directamente por los trabajadores organizados grupalmente, con fundamento en lo establecido por el artículo 123 constitucional en las fracciones XVII y XVIII del actual apartado "A" el que por sus características traspasa los límites del acto jurídico, incluso este derecho social es de carácter originario cuando no se relaciona con servicios públicos, lo que quiere decir que no se necesita que se realice ninguna actividad previa para su ejercicio, pero aún en este caso, el hecho de que los trabajadores deben avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje diez días antes de la suspensión de las labores, no convierte el ejercicio del derecho de huelga en un acto jurídico.

⁵¹ Puig Hernández Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Editorial Esfinge. Pg. 182.

⁵² Diputados, Cámara de, Diario de Debates. 12 de diciembre de 1968. Pg. 21.

⁵³ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. T. II. 6ª edición. México 1991. Pg. 581

Es importante hacer notar que la huelga no forma parte de los derechos subjetivos públicos, ya que estos se atribuyen a los particulares frente a las autoridades, ni tampoco forma parte de los derechos subjetivos privados, ya que no genera relaciones entre los particulares ni se ejercita en forma inmediata sobre una cosa; el derecho de huelga es un derecho subjetivo social porque es una facultad coercitiva que se atribuye no a una autoridad sino directamente a los trabajadores y esto la una cualidad especial que la convierte en un medio de protección y de desarrollo de un grupo especialmente determinado, que es el de los prestadores de servicio.

6.2. REQUISITOS Y CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA

Mario de la Cueva afirma que los requisitos son de tres tipos:

- a) *Requisitos de forma;*
- b) *Requisitos de mayoría obrera y;*
- c) *Requisitos de fondo.*

Requisitos de forma:

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal del trabajo, que atiende exclusivamente esos problemas. De la Cueva sostiene con relación a éste requisito, que no se deben confundir las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga; en el artículo 920 fracción I se manifiesta esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar también el objeto de éstas.

Para Mario de la Cueva el objetivo de la huelga se satisface indicando, simplemente que se busca la celebración, revisión ó cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y nos dice "...pero éstas no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono".

Para Néstor de Buen ésta distinción resulta peligrosa en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter casi "sacramental", pues según su opinión resulta obvio que no basta pedir, la firma de un contrato colectivo de trabajo si no se acompaña el proyecto, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa la finalidad de la huelga, si se omite la referencia a la fracción aplicable del artículo 450 cuando del contexto del emplazamiento claramente se desprende su finalidad.

Requisitos de Mayoría Obrera:

La Ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías según lo demuestra en los artículos 451 fracción II y 459 fracción I.

En el artículo 451 se dice que para "suspender los trabajos se requiere ...II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento". A su vez, en el artículo 459 se señala que "la huelga es legalmente inexistente si: I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II".

Al tratar el recuento de los trabajadores, como prueba importante en el incidente de calificación de la huelga, la Ley indica que la mayoría se determine con apego a las reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, o sea, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga; el hecho es que a través de ésta exigencia la mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han visto en una difícil situación, ya que siendo habitualmente minoritarios, solo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores; la Ley es clara y terminante respecto de este problema; la mayoría debe establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión del trabajo.

Requisitos de Fondo:

En el artículo 451 fracción I nos exige: "que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior..."

Para Mario de la Cueva "el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción amonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Consideramos importante el criterio expresado por Néstor de Buen quién difiere del ya citado por Mario de la Cueva al sostener que "...la huelga es la suspensión temporal de las

labores, decretada por una coalición de trabajadores. El hecho es simple y no requiere, para ser huelga de mayores adornos". (T. II Pág. 898)

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas; se trata de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. El requisito de mayoría opera de manera diferente, en realidad no es la mayoría un requisito para la huelga, al contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia, entonces se trata de una condición resolutoria.

7. FASES DE LA HUELGA

7.1. *PROCEDIMIENTO DE HUELGA: PRE-HUELGA, HUELGA, CALIFICACIÓN (EXISTENCIA), IMPUTABILIDAD.*

El periodo de pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida; éste comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, ya que es posible que dentro de él se allane el patrón a las peticiones de los trabajadores o se llegue un arreglo conciliatorio, un con contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.

El periodo de pre-huelga es una etapa conciliatoria, que tiene entre sus finalidades procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social; ya que precisamente, la huelga tiene como objetivo el triunfo de la justicia social, mediante la presión que ejerce sobre el capital, pero no es su propósito causar daños innecesarios; por lo tanto el periodo de pre-huelga debe permitir que se adopten las medidas necesarias y convenientes para que se resguarden las substancias o material que pueden destruirse o descomponerse y se continúen las investigaciones y procesos cuya paralización podría no solo hacer difícil, sino a lo mejor imposible la reanudación de las actividades.

Ahora bien, es importante ocuparnos del emplazamiento, el cuál deberá ser escrito y contener las peticiones y el anuncio de que si no son satisfechas se ejercerá el derecho de huelga; entre las formalidades de el emplazamiento veremos que se deberá presentar por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, el original servirá como foja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrón.

En cuanto a la duración de la pre-huelga, la fracción XVIII del artículo 123 expresa que "en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de fecha señalada para la suspensión del trabajo", pero no dice nada acerca de las huelgas que no se refieren a los servicios públicos.

La Constitución en su artículo 17 previene que "Los tribunales estará expeditos para administrar justicia, en los plazos y términos que fije la ley"; frente a esto los legisladores de 1931 y 1970 se propusieron, en atención a la trascendencia social y económica de la huelga señalar términos brevísimos para todos los actos procesales y, además establecieron su incumplimiento como causa de responsabilidad de la autoridad que deba efectuar la notificación. Con base a estos principios el artículo 453 determinó que el Presidente de la Junta o la autoridad del trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

En cuanto a los efectos del incumplimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 452 fracción III, una vez efectuado, quiere decir el día y hora en que el patrón queda notificado, inicia el periodo de pre-huelga. Este es su efecto primero y natural, pero el artículo siguiente adoptó dos medidas destinadas a evitar que se burlen los derechos del trabajo.

Ahora bien, la finalidad de la pre-huelga es permitir la negociación colectiva. Sucede frecuentemente en la vida diaria que por una u otra razón y principalmente por la complejidad del clausulado a debate, que transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y consecuentemente, a la redacción de un clausulado nuevo.

La práctica para tales casos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto si la suspensión de la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrón, de común acuerdo convienen en que se amplíe el plazo en uno, cinco ó más días. Es a ésta práctica a la que se le da el nombre de prórroga del periodo de pre-huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo. Hasta la fecha no se ha sabido de ningún conflicto en el que el sindicato o el patrón hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo ; y la razón podría ser que constituiría una retractación de la voluntad. El problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tendríamos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas solicite de la Junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría siquiera aceptar la promoción, ya que el artículo 928 fracción IV prohíbe

tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las juntas dictar una resolución de esa naturaleza, o sea, no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada.

Como recordaremos, en su evolución la huelga ha tenido tres etapas fundamentales. fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito, hasta fines del siglo XIX. Con posterioridad, fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado liberal de la libertad del trabajo, que implicaba precisamente la libertad de no trabajar, pero sin ninguna protección para los huelguistas; de manera que si bien no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que se les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser reemplazados sin responsabilidad patronal.

Por último, el derecho de huelga fue reglamentado y protegido, tal es el caso de la Constitución Mexicana de 1917, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino legalmente protegido, al otorgarle garantías a los trabajadores para que la huelga tuviera eficacia.

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional; que nos dice:

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

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

La Fracción XVIII del artículo 123 constitucional fundamenta el derecho de huelga estableciendo los conceptos de lícitud e ilícitud, al iniciar:

Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será

obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

La mayoría de los autores que hemos consultado para la realización del presente trabajo, consideran el derecho de huelga como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora.

El principal argumento contra el derecho de huelga se ha hecho consistir en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en el derecho, sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta.⁵⁴

Huelga, es la suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales (Baltazar Cavazos Flores).

El concepto legal de la huelga, lo establece el artículo 440 de la Ley de la materia al señalar que: "la huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Como anteriormente hemos visto, la huelga es un derecho legalmente protegido, sin embargo debe desarrollarse bajo ciertos requisitos y condiciones:

- a) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

- b) Toda huelga implica necesariamente la suspensión de labores.

⁵⁴ Tena Suck Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Pg. 176.

- c) Debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores (artículo 443).
- d) Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir debe ajustarse a los requisitos que marca la Ley.
- e) La suspensión debe ser temporal, ya que en casi contrario se estaría ante el cierre de la empresa.
- f) Debe suspenderse el día y hora precisamente señalados.
- g) Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos (artículo 442).
- h) Las autoridades deben respetar el derecho de huelga y dar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender sus labores (artículo 449).
- i) Para suspender las labores que se requiere, objeto legal, mayoría de los trabajadores y requisitos formales.
- j) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todos los casos mayoritaria.
- k) El sindicato de los trabajadores para los efectos de huelga se estima que es una coalición permanente (artículo 441).

A continuación presentaremos las etapas de la huelga.

Gestación:

En asamblea mayoritaria de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaboran su escrito petitorio anunciando el objeto de la misma y lo presentan ante la Junta competente.

Pre-huelga:

Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de pre-huelga, que tiene por objeto conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

Suspensión de Labores:

Suspender actividades precisamente en el momento señalado colocando banderas rojinegras como símbolo de la huelga.

Calificación de la Huelga:

La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos.

Dentro de las formalidades de la Ley encontraremos:

Emplazamiento:

Este debe dirigirse al patrón, contener claramente las peticiones, anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas, también se debe precisar el objeto de la huelga y señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga; es importante destacar que el emplazamiento deberá presentarse por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y autoridad del trabajo o política del lugar de ubicación de la empresa según lo señala el artículo 920 fracciones I y II.

Aviso de Suspensión:

1. Debe hacerse por lo menos seis días antes de la fecha de suspensión y diez días en servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio (artículo 925).
2. En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el aviso previo también debe ser con diez días de anticipación.
3. El término debe contar a partir del día y hora en que el patrón sea notificado (artículo 920 fracción III).

Efectos del Emplazamiento:

- a) Obliga al presidente de la Junta o a la autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad, a hacer llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.
- b) Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza.
- c) A partir de la notificación, debe suspenderse toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:
 - 1) Derechos del trabajador; indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de 2 años de salario del trabajador.

- 2) Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS.
- 3) Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT.
- 4) Créditos fiscales.

Los derechos de los trabajadores serán siempre preferenciales.

- d) Las excepciones o incidentes no deben afectar el procedimiento de huelga, artículo 924.
- e) El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta o la huelga sea por solidaridad, artículo 450 fracción VI y artículo 448.

Excepciones al Trámite del Emplazamiento:

No se dará trámite al emplazamiento a huelga en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando no reúna los requisitos y formalidades de ley.
- b) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.
- c) Cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo; no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- d) El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, como obligación debe cerciorarse y ordenar la certificación correspondiente a efecto de verificar si existe un contrato colectivo de trabajo ya depositado, además debe notificar por escrito la resolución al promovente.

La Audiencia de Avenimiento:

La Junta de Conciliación y Arbitraje debe citar a una audiencia de conciliación , en donde procurará sin hacer declaración o calificación de la huelga, la conciliación del conflicto. Esta audiencia sólo podrá diferirse una sola vez y a petición de los trabajadores, dentro del periodo de pre-huelga según lo establece el artículo 926 de la Ley aplicable.

La audiencia de avenencia se deberá ajustar a las siguientes normas:

- Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente. Si se declara infundada, se continuará con la audiencia.
- Deben observarse las normas relativas al procedimiento que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Si no concurren los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores.
- El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que establece la Ley para obligar al patrón a concurrir a la audiencia.
- La celebración de la audiencia o la incomparecencia del patrón a la misma, no suspenden los efectos del aviso de huelga dada por el sindicato.

Normas Procesales Especiales:

1. No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.
2. En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

3. Por otra parte, no se podrán admitir más incidentes que el de personalidad que debe promoverse en el escrito de contestación de pliego y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la promoción del patrón.
4. Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables.
5. En el procedimiento de huelga no puede promoverse cuestión alguna de competencia. La Junta una vez hecho el emplazamiento debe declararlo de oficio los trabajadores en el plazo de 24 horas deben designar la Junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado; sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón.
6. El presidente de la Junta debe intervenir personalmente en cuestiones y resoluciones de:
 - a) falta de personalidad
 - b) incompetencia
 - c) terminación de la huelga
 - d) excepciones en el trámite del emplazamiento
 - e) trabajos de emergencia
 - f) calificación de la huelga.

Trabajos de Emergencia:

Los trabajadores huelguistas deben continuar prestando sus servicios en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino. En los hospitales, sanatorios clínicas y demás establecimientos análogos, deben continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender su trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos, según lo establece el artículo 935.

Antes de la suspensión de labores, la Junta con anuencia de las partes, fijará el número de los trabajadores indispensables que deben continuar laborando para que se sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, máquinas, materias primas o la reanudación de los trabajos, la Junta para este efecto, debe ordenar la práctica de las diligencias correspondientes (artículo 935). Para el caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia, el patrón tendrá libertad de utilizar a otros trabajadores y la Junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública a efecto de que puedan prestarse dichos servicios de emergencia.

Calificación de la Huelga

:

Los trabajadores y patrones de la empresa afectada o terceros interesados podrán solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga.

Huelga Inexistente:

- a) Si la suspensión del trabajo se realiza por lo menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. (artículo 451).
- b) Si no tiene por objeto uno de los expresamente definidos por la Ley (artículo 450).
- c) Si no cumplen con los requisitos formales: forma escrita, término, aviso, etc.; (artículo 920).
- d) No puede declararse la inexistencia por causas distintas de las expresamente señaladas.
- e) Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. (artículo 929).

Procedimiento de Inexistencia:

- La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes. En la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.
- No pueden posteriormente aducirse causas distintas.
- La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oír a las partes y las misma ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de 5 días.
- Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud o a efecto de comprobar su interés cuando sea solicitud de los terceros.
- Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia y solo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.
- La Junta debe resolver dentro de las siguientes 24 horas.
- Para la resolución de cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la resolución se dictará con los que concurran y en caso de empate se sumará el voto del presidente, el voto del ausente (artículo 930).

El Recuento:

Si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores, la Junta señalará día y hora en que se deberá efectuar, se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento, aclarando que serán considerados trabajadores también los que hayan sido despedidos después de la presentación del emplazamiento; no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga y por último, las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas (artículo 931).

Efectos de la Inexistencia de la Huelga:

- 1) Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos que de no acatar la resolución (o sea si no regresan), quedarán terminadas las relaciones de trabajo salvo causa justificada
- 2) Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que, de no presentarse a laborar los trabajadores, quedará en libertad para contrariar a otros trabajadores.
- 3) Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo (artículo 932).

Imputabilidad de la Huelga:

- a) Sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a las decisiones de la Junta; no existe en Ley arbitraje obligatorio.
- b) Huelga justificada, es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.
- c) Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta se seguirá según sea el caso:
 - El procedimiento ordinario
 - El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.
- d) Si la Junta declara en el laudo que los motivos son imputables al patrón lo condenará a:
 - La satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes.
 - Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, con excepción de las huelgas por solidaridad (artículos 446 y 937).

7.2. OBJETIVOS DE LA HUELGA:

La huelga debe perseguir los objetivos siguientes:

- I. Conseguid el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.
- II. Obtener la celebración del contrato colectivo; exigir la revisión del contrato colectivo.
- III. Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.
- IV. Obtener la celebración del contrato-ley o exigir su revisión.
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (huelga por solidaridad).
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales, efectivo por cuota diaria (artículo 450).

7.3. EL JUICIO DE AMPARO EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

En el Derecho Laboral vigente no se admiten recursos o medios de defensa que originen una segunda instancia, como existen en los procedimientos civiles y mercantiles, por lo que resulta indispensable conocer la forma y procedencia del Juicio de Amparo laboral.

En primer lugar debemos tener presente que el Juicio de Amparo Laboral procede cuando el laudo recaído en el Juicio laboral viola, desconoce, o es contrario a lo dispuesto por la Constitución o las leyes. Cuando no es correcta la interpretación jurídica que hace el tribunal

de trabajo de dichas normas legales; cuando comprende personas, acciones, excepciones o cosas que no fueron objeto o materia del juicio laboral y también cuando no comprende o resuelve todo lo que fue objeto del juicio.

También es procedente el Juicio de Amparo Laboral contra actos de autoridad por violaciones al procedimiento, las que se invocarán al interponerse el juicio contra la sentencia o laudo definitivo; siendo necesario que al ocurrir la violación o las violaciones al procedimiento, la parte afectada proteste en el mismo momento de producirse ante la Junta, protesta que deberá quedar asentada en el acta correspondiente, de manera que al dictarse el laudo se pueda recurrir a éste, señalando en la demanda de amparo las violaciones procesales de referencia. En el juicio de amparo existe también la suplencia de la deficiencia de la queja, la cuál consiste en que cuando el actor del juicio laboral sea trabajador y su demanda sea deficiente en cuanto a los conceptos de violación y los agravios, podrá y deberá la autoridad jurisdiccional que conoce del amparo, subsanar esas deficiencias ilegales de la parte obrera.

El término para la interposición de la demanda de amparo laboral es de 15 días contados a partir del día siguiente de la fecha en que se hubiere notificado al quejoso de la resolución combatida, o de la fecha en que haya tenido conocimiento de ella, o de la que se hubiera ostentado sabedor de la misma. De 30 días si se trata de leyes autoaplicativas.

La demanda de amparo se formulará por escrito el cuál contendrá:

1. Nombre y domicilio del quejoso y de quién promueva en su nombre, así como el de los terceros perjudicados. El tercero perjudicado siempre es la contraparte del quejoso en el juicio que se reclama. Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación son "terceros perjudicados" todos los que tengan derechos contrarios a los del quejoso, o interés por lo mismo, en que subsista el acto reclamado.
2. La autoridad responsable, en este caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje, que dictó el laudo que se combate mediante el amparo.
3. El acto reclamado, es decir, el laudo de la Junta.

4. La fecha en que se notificó el laudo al quejoso o en que tuvo conocimiento de él.
5. Los preceptos constitucionales que se estimen violados y los conceptos de violación; así como la Ley que se aplicó inexactamente o la que dejó de aplicarse, si las violaciones se hacen consistir en ello.

También es procedente el Juicio de amparo laboral cuando en el fallo o laudo combatido se violen o desconozcan los principios de justicia social que emanan del artículo 123 constitucional o, cuando a falta de normas legales aplicables, se viole o desconozca lo dispuesto en los tratados vigentes legalmente celebrados por nuestro país y que regulen casos semejantes al resuelto por el laudo combatido en amparo, o se violen los principios generales que emanen de dichos tratados.

La jurisprudencia de la suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que la manifestación del quejoso de que se conforma con el acto reclamado, vertida en el curso del procedimiento ante la Autoridad responsable, constituye el consentimiento expreso del citado laudo, y por tal, procede el sobreseimiento del juicio de amparo, por operar la causal de improcedencia comprendida en la fracción XI del artículo 73 de la Ley de Amparo.

Etapas del Procedimiento del Juicio de Amparo Laboral.

El procedimiento jurídico del juicio de amparo laboral se compone de los siguientes trámites o etapas:

- a) **Presentación de la demanda constitucional.** Este procedimiento se inicia siempre a instancia de parte agraviada, mediante el ejercicio de una acción de amparo y a través de la forma de juicio.
- b) **Se plantea ante los tribunales de la Federación, Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados de Circuito o Juzgados de Distrito (jurisdicción y competencia).**
- c) **La litis representada por el planteamiento de la controversia constitucional, al señalarse las leyes, normas y actos que se estimen violadoras de las garantías individuales o la soberanía entre los Estados de la Federación, así como las disposiciones constitucionales y legales que se estimen violadas.**
- d) **Informe de la autoridad responsable.** Se recabará por la autoridad que conoce del amparo y anejará al expediente respectivo el informe que debe rendir la autoridad a la que se le imputa el acto violatorio, justificando sus actos.
- e) **La celebración de una audiencia ante la autoridad jurisdiccional que conoce del amparo, la que se llama audiencia constitucional, en la que el quejoso o peticionario del amparo, la autoridad a la que se le imputa la violación, los terceros si los hay, y en algunos casos el Ministerio Público Federal , presentan sus pruebas y formulan sus alegatos (rendición de pruebas y alegatos).**
- f) **La sentencia que concede o niega el amparo y protección de la justicia federal y como consecuencia lógica, cuando esta es estimatoria.**
- g) **La ejecución de la sentencia.**

Las Partes en el Juicio de Amparo

- El quejoso o agraviado, que puede ser persona física, trabajador o patrón o persona moral o jurídica, sindicato, empresa, que haya un laudo o acto de autoridad que viole una o varias de sus garantías individuales o le cause un perjuicio a su persona o patrimonio.
- Autoridades responsables, que son las que dictan u ordenan, ejecutan o tratan de ejecutar el acto reclamado , por tanto pueden ser más de una las autoridades responsables, las que dictan y las que ejecutan o tratan de ejecutar.
- Tercero perjudicado, que es la persona que tiene interés en que no se conceda el amparo, pues se le afectarían sus derechos ya reconocidos en el laudo impugnado, contra ese laudo el patrón establece el amparo ; es obvio que el trabajador, aunque no tiene nada que ver con la litis constitucional planteada por el trabajador puede perjudicarse, si la sentencia en vía de amparo se gana por el patrón, por eso es que la Ley lo denomina tercero perjudicado.
- El Ministerio Público Federal, quien tiene facultades legales para intervenir en el juicio de amparo, conocer su substanciación, interponer los recursos que considere procedentes.

El artículo 448 así como el 902 de la Ley Federal del Trabajo establecen que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se le presente. Su complementario artículo 924 de la Ley Procesal del Trabajo que contiene la misma disposición del derogado artículo 453 en su párrafo tercero , establece que a partir de la notificación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia y no se podrán practicar embargos, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados.

Al respecto se han resuelto varios amparos, se publicó también la Tesis denominada: "HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTÍCULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONAL , ES APLICABLE AUN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, PESE A LA ACCIÓN OTORGADA POR EL ARTICULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO", dictada al resolverse uno de los amparo en revisión. la tesis afirma que el criterio sobre inconstitucionalidad del artículo 924 de la Ley Laboral, es aplicable, aunque la huelga ya haya estallado, pues no obstante que el artículo 929 otorga acción para solicitar la declaración de inexistencia, tal acción no se concede en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o la ejecución de la diligencia.

Dicha tesis establece que aunque el artículo 929 permite la declaración de la inexistencia de la huelga, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan, sino con una cuestión que les resulta ajena , además de que subsiste el retardo de la acción principal de administrar justicia. En dicho informe también aparece la tesis titulada "HUELGA , NO SE CONSCIENTE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR LA NO IMPUGNACIÓN DEL ARTICULO 929". Este último criterio consigna que como la regla establecida por el artículo 924 del fuero del trabajo acerca de la suspensión de sentencias, no depende de la acción otorgada por el artículo 929

Para solicitar la inexistencia de la huelga, no puede estimarse consentido lo dispuesto en el artículo 924 por la no reclamación de la inexistencia de la huelga.

8. LA HUELGA, LA LEY DE 1970 Y LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró según Mario de La Cueva un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. La Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que emanan del artículo 123, su consulta y discusión públicas son las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general los representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

En el año de 1960, el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, María Cristina Salmorán Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva para que iniciaran una investigación y estudiaran las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Al iniciarse el año de 1967, el nuevo Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas que mencionamos anteriormente así como también el señor Alfonso López Aparicio, a fin de que se preparara otro proyecto mismo que al ser concluido y por acuerdo del propio Presidente se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la propia comisión para emitir un cambio de impresiones que permitieran y facilitaran la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que los representara en las conversaciones con la comisión, según nos menciona Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo pág. 57, su actitud fue completamente negativa, pues a su criterio, no solo hicieron una crítica inconsistente de las ideas y principios generales del proyecto, sino que rechazaron todas las

normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores; sin embargo también los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue distinta, lo que puede comprobarse con la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México, titulada: Reformas y Adiciones al anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, edit. Cuauhtémoc, 1968: partieron de la tesis que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de época en la que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida en todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse. Entre las reformas que se señalaron, merecen destacarse, en primer lugar, la federación de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los estados, lo que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a cuarenta, pero se llegó a la conclusión que los sindicatos podían solicitar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución. De conformidad con algunas observaciones, el anteproyecto se modificó, entre otros aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio del derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y, con las sugerencias que se habían recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo; fue entonces cuando se llevó a cabo ante las Comisiones unidas de diputados y senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes.

Convencidos tal vez los empresarios de que era ya inevitable la expedición de la Ley, presentaron un estudio ante las comisiones de las cámaras que dividieron en tres partes: aspectos no objetables, entre los que colocaron a los que no implicaban nuevos beneficios para el trabajo; aspectos objetables, subdivididos en conflictivos, administrativos y

económicos y; aspectos inaceptables. Dentro de las objeciones mencionaremos por ejemplo el nuevo concepto de intermediario, cuya finalidad fue suprimir la vaguedad de la Ley de 1931; las normas que reconocieron el derecho de huelga en los problemas del contrato - ley, las disposiciones sobre el llamado desistimiento tácito de la acción, una institución que debió suprimir la comisión por ser contraria a la equidad y de una constitucionalidad dudosa, muchas de las normas sobre las reglamentaciones especiales; el reconocimiento que hizo la Ley de la propina como parte del salario; el paño del tiempo que exceda al del trabajo extraordinario autorizado por la Constitución con un salario mayor; la prima por trabajo en domingo; el pago del trabajo en días de descanso con salario doble; dos días de descanso obligatorio , el primero de enero , en el que no se trabajaba en el pasado y el cinco de febrero, aniversario del primer reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo; el aumento del periodo de vacaciones, la prima de vacaciones; el aguinaldo; la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte, la indemnización en los casos de reajuste de trabajadores; y, la creación de hospitales en empresas de personal numeroso.

Entre los aspectos inaceptables se encontraban: la interrupción de la jornada de trabajo durante media hora, como si fuera posible trabajar ocho horas sin una sola pausa; la norma que establece que el salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador, para reducirlo a la suma que se paga en efectivo, pero se les olvidó a los objetantes que, la norma se tomó de un convenio de la O.I.T. ratificado por el Senado de la República, las normas que impone a los empresarios la obligación de preferir a los trabajadores que hubieran servido con anterioridad, lo que faltando dolosamente a la verdad llamaron el escalafón ciego, la prima de antigüedad; la norma que previene que únicamente serán considerados trabajadores de confianza las personas que desempeñen funciones que tengan carácter general, norma que impide la proliferación de los puestos de confianza ; las normas sobre los agentes de comercio, y en especial, las relativas a los agentes de seguros; las normas sobre el trabajo a domicilio; diversas normas procesales que tenían como finalidad dar firmeza a los procedimientos en materia de huelgas; las nuevas normas sobre participación de utilidades.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los diputados y senadores invitaron a la comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones; la iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios,

instituciones y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre los diversos preceptos, por ejemplo, en la definición de salario (la retribución que debe recibir el trabajador a cambio de su trabajo) se sustituyó el término a cambio de, con la fórmula, por su trabajo; porque el primero podía dar la impresión de que subsistía la idea de que el derecho nuevo aceptaba aún la tesis de que las relaciones de trabajo se basan en un intercambio de prestaciones, siendo así que está concebido en la iniciativa como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del artículo 123, en cambio se observa que restringen muchos de los beneficios que la iniciativa concedió a los trabajadores.

La Nueva Ley entró en vigor el 1o. De mayo de 1970.

En los años de 1975 y 1978, en virtud de la importancia y trascendencia económica alcanzada por algunas ramas de la actividad industrial, como son los casos de la celulosa de papel, productos químicos, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; empackado, enlatado y envasado de alimentos; calera; vidriera; tabacalera y maderas básicas, así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y de establecer medidas de seguridad e higiene, que se consideraron prioritarias, se adicionó a la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, lo que automáticamente aumentó la competencia de las autoridades federales.

En 1976, se reformaron los artículos 28,97,103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 777 de la Ley Federal del Trabajo, con objeto de señalar el procedimiento para proceder a los pagos adicionales de repartos de utilidades para que FONACOT pudiera conceder créditos y éstos fueran deducibles del salario; para la validez de la cláusula de admisión sindical, sobre los derechos de preferencia que establece la Ley; y para la creación de Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje, para facilitar la descentralización.

En 1978, mediante reformas a la fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional, así como la adición en el Título IV de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III bis, que comprende los artículos 153 A a 153 X y con la modificación de los artículos 3.25.132.159.180.391.412 y otros, se incorporó y reglamentó la obligación de las

empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo, se adicionaron los artículos 512 A 512 F, 527 A y 539 A a 539 F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.

En el mismo año de 1978, se adicionó con un primer párrafo el artículo 123 constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

También se adicionó con el capítulo XVI el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 353 A a 353 Y, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad.

En 1980 se adicionó el capítulo XVII, que comprende los artículos 353 J a 353 U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

Cabe señalar que en 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, adicionando el artículo 47; y derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por falta de aviso de despido al trabajador.

9. EFECTOS DE LA HUELGA

9.1. EFECTOS JURÍDICOS DE LA HUELGA

La situación más trascendente a que se puede llegar en las relaciones obrero - patronales en el centro de trabajo organizado es el estallamiento de huelga, como consecuencia del ejercicio respectivo.

Por efecto del estallamiento de huelga dejan de cumplirse:

- 1.- Los efectos de la relación laboral, tales como pago de salarios, es decir, falta de aportación de los elementos económicos indispensables para el sostenimiento de la familia del trabajador.
- 2.- Ausencia de los productos, satisfactores o distribución de servicios a que se dedica la empresa, con la consiguiente lesión de la función que en tal sentido representa para el mercado consumidor.
- 3.- La paralización de las operaciones económicas de la empresa con proveedores, empresas subsidiarias o correlacionadas en la producción, paralización de los pagos a los mismos y daño a los aspectos de la solidaridad de organización social, en la que la empresa en huelga participaba de manera activa.
- 4.- La falta de aportación en el pago de impuestos, Seguro Social, INFONAVIT y las demás erogaciones a que está obligada la empresa, con motivo de su funcionamiento normal.
- 5.- La presencia del desempleo, que puede llegar a límites de vagancia o malvivencia de los trabajadores.

- 6.- El debilitamiento necesario y gradual de los soportes de la economía nacional, dependiendo de la importancia que en los puntos anteriores represente la empresa cuya huelga haya estallado.

Al estudiar el derecho de huelga, hemos de tener en cuenta que en ella están presentes, en una combinación e interrelación activa, directa y fundamentalmente dos elementos a saber:

- 1.- Es indudable que la inversión de un capital, sea dinero efectivo o combinado con bienes específicos para la creación de un centro de producción o de servicios, requiere de un respaldo que aliente la creación de nuevas empresas, que signifiquen fuentes de trabajo y origen de riqueza y bienestar, garantizando su función, pero también haciendo efectiva la responsabilidad de esa inversión frente a los trabajadores. Podríamos resumir la función natural de la inversión de la siguiente manera:

- a) Propiciar la adquisición de materia que será transformada por el trabajo.
- b) Proporcionar los elementos e instalaciones para que pueda realizarse el trabajo objeto de la empresa.
- c) Los costos que significa la acción de planear, programar, desarrollar, administrar y dirigir la producción, mediante los elementos humanos y de instalaciones que para el cumplimiento de esas funciones se requiere.

- 2.- La presencia de los trabajadores conforma otra unidad dinámica, o sea, el factor trabajo, cuyo fundamento se deriva de la presencia del hombre y de la dignidad de sus actos.

Este elemento que entra en juego en el fenómeno de la huelga, requiere de una garantía o respaldo, que inicialmente se da con cargo a la inversión:

- a) La obtención del salario, prestaciones y condiciones de trabajo en general, que permitan al trabajador la satisfacción de sus necesidades, las cuales son conocidas desde el momento de su contratación.
- b) La posibilidad jurídica de suspender temporalmente los trabajos de la empresa y de evitar, si fuere necesario, la paralización en la función de producción o distribución de servicios de la misma.
- c) La facultad de asociarse, formando el grupo de la mayoría de los trabajadores en una empresa, para constituir un sindicato que pacte con ésta las condiciones en que se prestan los trabajos.

Esos dos elementos en combinación, la inversión y el factor trabajo, deben ser adecuadamente encauzados por el derecho positivo derivado del Estado, quien debe dar las normas necesarias para que el trabajador pueda obtener mediante su facultad de "no trabajar" las peticiones justas que signifiquen modificación en las condiciones de trabajo en la empresa, a fin de que su condición de debilidad económica no sea causa para que se anulen sus legítimos derechos en beneficio de la empresa, que dejaría con ello de cumplir sus responsabilidades primarias como institución económica; pero eso sí, al mismo tiempo el derecho positivo emanado del Estado, deberá considerar los efectos del fenómeno de la huelga, que, si bien no pueden ser controlados de tal forma que signifique anular ese derecho natural, no puede desconocer que la paralización de labores en una empresa tiene efectos que exceden al solo hecho derecho de los trabajadores, trascendiendo a los fines de interés social, que también forman parte de la responsabilidad de la empresa.

9.2. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LA HUELGA

La huelga puede clasificarse de la siguiente manera:

- a) *Huelga Lícita*
- b) *Huelga Ilícita*
- c) *Huelga Existente*
- d) *Huelga Inexistente*
- e) *Huelga Imputable al Patrón ó Huelga Justificada.*

Huelga Lícita.

La huelga es lícita cuando persigue el equilibrio entre los factores de la producción del capital y del trabajo, según lo establece expresamente la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, es decir, que está en función del objeto de la huelga; de ahí que si se precisa el objeto de algunos de los señalados en el artículo 450, aún cuando no se pruebe la huelga se considerará lícita para todos los efectos legales conducentes, algunos autores consideran que el término está mal aplicado porque no corresponde a su antitético de licitud, proponiéndose en consecuencia que debe habersele llamado huelga legal, porque si no reúne el objeto, no podrá ser llamada huelga ilícita, sino más bien huelga inexistente.

Huelga Ilícita.

La ilícita como lo hemos mencionado no es el contrario de la lícita, puesto que no tiene nada que ver con el objeto de la huelga, o con el equilibrio o desequilibrio de los factores de la producción, toda vez que de conformidad con los artículos 445 de la Ley de 1970, la huelga es ilícita:

- 1) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecute actos violentos contra las personas o las propiedades y,

- 2) En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Estos son los dos únicos casos en que la huelga podrá ser declarada ilícita.

Huelga Existente.

De conformidad con el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos que se señalan en el artículo 450 de la misma Ley, o sea aquéllas que reúnen los requisitos de fondo y forma. Es importante aclarar que de acuerdo con la Ley no se requiere declarar la existencia de la huelga, porque la Ley establece que solo a petición de parte se abrirá el incidente de inexistencia, siempre y cuando se solicite dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento, de ahí que si transcurrido dicho término el patrón o los terceros afectados no solicitan la declaratoria de inexistencia, la huelga se presume legalmente existente para todos los efectos legales. Si se solicita la declaratoria de inexistencia, la autoridad está obligada a declararla existente o inexistente, o bien procedente o no el incidente.

Huelga Inexistente.

La huelga es inexistente cuando le falta cualquiera de los requisitos de fondo o de forma, y así tenemos que el artículo 459 literalmente señala:

La huelga es legalmente inexistente si:

- 1) La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II.
- 2) No ha tenido por objeto alguno de los establecido en el artículo 450 y,
- 3) No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

Huelga Justificada.

Una huelga justificada de acuerdo con el artículo 446 de la Ley Laboral, es aquélla cuyos motivos son imputables al patrón. La huelga es causa legal de suspensión de los

efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dura, aparte de las señaladas en los artículos 42 y 427 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere respectivamente a la suspensión de los efectos de las relaciones individuales del trabajo y suspensión colectiva.

9.3. ¿PORQUE EXISTEN LAS HUELGAS? SU RAZÓN DE SER

En la historia de la huelga resultan dos momentos, dos polos opuestos; uno, en los años de la Revolución Francesa, la Ley de Chapellier, llevada a cabo por la burguesía triunfante, y otro, su elevación a un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, que salían de las dictaduras de Porfirio Díaz y Victoriano Huerta y confiaban a su Constitución el nacimiento de un mundo mejor.

El siglo XVIII fue el triunfo de la economía sobre los hombres del pueblo, convertidos en cosas cuyo precio, según la explicación de John Stuart Mill⁽⁵⁸⁾ una de tantas fórmulas que cobraron fortuna, "depende principalmente de la demanda y la oferta de trabajo, o como se expresa con frecuencia de la proporción que existe entre el capital y la población". El siglo XX fue la victoria de los valores humanos sobre la economía, la negación de la tesis trabajo - mercancía y la aceptación del principio de los salarios mínimos remuneradores y justos, consagrados, respectivamente en los artículos 123 fracciones VI y XXVII, letra "B" y quinto de la Constitución.

Dentro del pensamiento de la burguesía, tres principios sirvieron de fundamento principal al sistema individualista y liberal en los campos de la economía de la política y del derecho: la propiedad privada, considerada "institución sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la ya citada de la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios, y la no intervención del estado o de cualquier otra fuerza u organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas". Dentro de ese orden de ideas, la huelga, tenía que ser sancionada como un grave delito.

⁽⁵⁸⁾ Principio de Economía Política; Traducción de Teodoro Ortiz, Fondo de Cultura Económica, México 1943. Cap. XI, Pg. 352.

Esa misma argumentación, solo con variantes terminológicas, se reproduce en nuestros días por los teóricos de la burguesía⁽⁵⁹⁾, ya que si bien raras veces se insiste en la restauración de los delitos de huelga, la economía de cada pueblo ha devenido del más alto interés nacional, porque sirve para la satisfacción de las necesidades del hombre y para independizar al país del imperialismo extranjero; como consecuencia, todos los actos que impidan el progreso de la economía son contrarios al interés nacional, fue la argumentación que hizo valer el estado mexicano en los casos de las huelgas de RAMSA y de los telefonistas.

La fuerza del movimiento obrero de los trabajadores del siglo XIX estaba en la acción, y luchó con la burguesía y su estado mediante su unión y la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos, y obtuvo las primeras victorias en las circunstancias y en las fechas que dieron origen a la Era de la tolerancia.

En los años de 1846-1847 se presenciaron uno de los múltiples debates de la época, escenificados por Pierre-Joseph Proudhon y Carlos Marx. El escrito francés publicó el Sistema de las Contradicciones Económicas o Filosofía de la Miseria; y cuando los lectores buscaban una defensa del trabajo, chocaron con una frase: " toda indisciplina de los obreros es asimilable al adulterio cometido por la mujer"⁽⁶⁰⁾. Marx respondió violentamente en el año de 1847 con la Miseria de la Filosofía, un anuncio de la concepción económica de la historia, ensayo en el que se defendió conjuntamente la huelga y la asociación obrera, si bien otorgó mayor importancia a la asociación obrera, porque a su criterio las huelgas, no obstante su importancia, persiguen finalidades instantáneas e inmediatas, en tanto las asociaciones son bases permanentes para la transformación final de la sociedad.

Un año después de aquél debate salió a la luz El Manifiesto Comunista, considerado el documento más valioso de la historia político - social de la edad contemporánea, en el cual los autores no solo reconocieron a las huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de servicios, sino que, por encima de algunos resultados transitorios y ante la visión de la sociedad socialista del futuro marcaron lo que algunos autores han llamado "la finalidad mediata del movimiento obrero".

⁽⁵⁹⁾ De la Cueva Marín: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Edit. Porrúa, T. II, México 1991, Pg. 352.

⁽⁶⁰⁾ Citamos la traducción de Alejandro Joss A. Aguilar Editor, 1932, Cap. XIV. Resumen y Conclusiones, Pg. 538.

La Internacional (Asociación Internacional de los Trabajadores, su idea pertenece a los franceses, pero se fundó en Londres el 25 de septiembre de 1864) ha jugado un papel importante en el desarrollo de las huelgas, ha suscitado algunas, cuando le ha parecido oportuno; en el Periódico L'Egalité, el 3 de abril de 1869, expuso la Internacional sus opiniones⁽⁶¹⁾ :

La multiplicidad de las huelgas muestra que la lucha entre el trabajo y el capital se acentúa cada vez más y es también una prueba de una marcha hacia la Revolución Social. Las huelgas revelan una cierta fuerza colectiva, un acuerdo entre los trabajadores, que se convierte en puntos de partida de nuevas agrupaciones...

Finalmente, en el Congreso de Bruselas de 1868, la Internacional declaró que "en las relaciones entre el trabajo y el capital, las huelgas son una necesidad".

Desde la segunda mitad del siglo, el mundo de los trabajadores, vio en la huelga una situación de hecho, una decisión obrera, el sindicalismo en acción, con una sola finalidad: la superación de las condiciones de existencia del trabajo.

La Declaración de los Derechos sociales de 1917 resultó un triunfo sobre las dictaduras, el feudalismo de los hacendados poseedores de la tierra que en gran parte habían arrebatado a las poblaciones indígenas y, de la incipiente industria, que no había permitido la existencia de los valores del trabajo en los conflictos de Cananea y Río Blanco no necesitó de teorías ni doctrinas para considerar a la huelga como el guardián de los nuevos derechos sociales de los trabajadores, porque la huelga sirve al sindicalismo, ante todo para conservar los beneficios ya obtenidos y después porque su misión consiste en promover la unión entre los trabajadores para la conquista de condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera de una sociedad en la que reine la justicia para todos.

La justificación de la Huelga está en la voluntad soberana del pueblo, impresa en nuestra Constitución de 1917.

⁽⁶¹⁾ Transcrito en la obra de Oscar Testut, Pg. 62.

9.4. LA HUELGA EXISTENTE. CRITERIO DE LA SCJN

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, desde 1970 dejó establecido al criterio que la declaración de que es legalmente existente la huelga, no obliga a considerarla por ese solo hecho imputable al patrón; la declaratoria de que una huelga tiene existencia legal, sólo implica que para llevarla a cabo los trabajadores, se cumplieron con los artículos 450,451,920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo las causas de la suspensión de labores resulten o no imputables al patrón , pues bien puede suceder que estén cubiertos los requisitos de fondo y de forma que se señala en los artículos mencionados de la Ley Federal del Trabajo, y que a pesar de esas circunstancias en el juicio respectivo se compruebe que la huelga no es imputable al patrón.

9.5. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES

La Ley Laboral vigente nos señala en su artículo 925 que se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, lo de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento o distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

A mi punto de vista, esta enumeración me parece un tanto incompleta, ya que quizá existan otros servicios que por su carácter general y necesario para el interés social de la población hayan quedado fuera de esta enumeración como son el servicio de la educación, los asilos, los sanatorios, etc.

El servicio público considerado por los tratadistas como aquel cuya administración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esa razón debe ser preponderante la observancia del Estado.

Los servicios de educación, de policía, administración de justicia, de transportes, comunicaciones eléctricas, son muy importantes, pues las comunidades humanas necesitan

constantemente de estos servicios; pero en los tiempos actuales en que la proliferación de múltiples actividades industriales y las innumerables necesidades urbanas requieren la oportuna disponibilidad de calor, de luz, de refrigeración, y electricidad; la importancia que reviste el suministro de energía eléctrica es mayor que otros de los servicios. Las comunicaciones mas rápidas que existen en la actualidad, han extendido las actividades de los individuos y han favorecido el crecimiento de las poblaciones permitiendo el desarrollo de zonas urbanas en que habita gran parte de la población que tiene que laborar en lugares muy retirados de su residencia. La suspensión de los servicios de transporte crea situaciones verdaderamente graves. La comunidad sufre graves daños por la suspensión transitoria de los servicios que hemos mencionado con anterioridad; sin embargo hay que pensar en el abastecimiento de agua potable a las poblaciones, en el bombeo de aguas negras en el Distrito Federal, en los productos alimenticios elaborados industrialmente, en las cámaras térmicas para recién nacidos, en los hospitales, en los frigoríficos de cultivos medicinales o de carnes y verduras, en los servicios de bombeo de gasolina, petróleo y aceites; en las fábricas y centros industriales cuya fuerza motriz sea eléctrica, que son casi la totalidad, y en el alumbrado doméstico y en el alumbrado público y en tantas otras necesidades y urgencias que satisface la energía eléctrica; hay que pensar en las comunicaciones que facilitan el arreglo de un negocio importante o la atención oportuna de un enfermo, en el traslado de personas a sus centros de trabajo o en el de cadáveres para recibir sepultura. Por eso es adecuado subdividir los servicios públicos en los que tienen carácter de necesarios y los que son de naturaleza vital, sin embargo la Ley Laboral no hace diferencias en el tratamiento respecto de toda clase de empresas.

El Legislador de 1917 no estableció en materia de huelga diferencia entre empresas de servicios públicos y aquellas que no lo son, pues con excepción del aviso que debe darse con diez días de anticipación al patrón, de la fecha señalada para la suspensión de labores en los servicios públicos en lo demás no se hace distinción.

El sistema creado por nuestra legislación, según se interpreta generalmente, no confiere al Estado la facultad de intervenir para mediar las diferencias entre el patrón y sus trabajadores, sino que solo le asigna el papel de mediador para lograr la coincidencia entre las partes y haría culminar en un convenio que ponga fin a la huelga o en el consentimiento para someterse a un arbitraje, pero como tal convenio o consentimiento no solo nace de un

acto de voluntad para convenir o asentir cuando esa voluntad no se obtiene la huelga permanece en pie.

Mario de la Cueva en la página 890 del Tomo II de su libro Derecho del Trabajo cita las modalidades que requiere la huelga cuando afecte a los servicios públicos esenciales a la comunidad, y textualmente expresa: " siempre que una huelga, por la paralización de un servicio, sea susceptible de causar daño a la comunidad, el arbitraje será obligatorio, no solamente a petición del patrono, sino también del Estado. La paralización de una línea de autobuses o de una panadería no serán un daño para la comunidad, pero la huelga en todas las líneas de autobuses de una ciudad o en todas las panaderías, o en la planta de luz que abastece a una ciudad, reclaman el arbitraje obligatorio, y es porque en estos casos se encuentran tres factores: los trabajadores, el patrón y la comunidad; y ésta no puede sufrir daño, cuando el conflicto afecta solamente a los dos primeros, el orden jurídico los puede dejar en libertad, pero cuando la comunidad sufre tiene la obligación de intervenir el Estado, pues el interés general, que es el de todos está por encima del de los particulares".

J. Jesús Castorena estudia las huelgas en los servicios públicos y considera, que la ampliación del plazo de prehuelga, de seis días a diez días, en alguna forma constituye una garantía para la comunidad y regularidad de dichos servicios, lo que requeriría una regulación diferente de aquella que concedió el legislador y nos dice: "Ese derecho colectivo, fue establecido para asegurar la vida de la colectividad. Piénsese por un momento lo que sería para la Ciudad de México el que le privara, por unos cuantos días del servicio de agua. Pues bien el derecho obrero, que también reconoce como base la existencia de ciertas colectividades, las de trabajadores, ha merecido la protección de parte del Estado, no puede ni debe lesionar o tratar de lesionar a las colectividades o sociedades mas amplias; un sindicato, que es una colectividad dentro de la colectividad del Estado, no debe tener mayor preeminencia que la que concede a los intereses de los individuos que integran esta segunda colectividad. Reconocer el derecho de huelga en los servicios públicos, es destruir en beneficio de una colectividad menor, el régimen jurídico de una comunidad mayor".

El clásico tratadista francés Paul Pic, en su Tratado Elemental de Legislación Industrial, Edición 1922 pág. 927, refiriéndose a un proyecto de legislación laboral, indica que según el mismo, siempre será obligatorio el arbitraje cuando la suspensión colectiva de trabajo este

prohibida, mientras se dicta la sentencia arbitral en las empresas que funcionan para satisfacer necesidades públicas y en las que la suspensión de los servicios pone en peligro inmediato la existencia, la salud de la población o la vida económica y social del país (ferrocarriles, tranvías, minas de carbón, distribución de agua, luz o fuerza motriz, hospitales etc.), las prescripciones legales correspondientes, están apoyadas en sanciones penales muy severas y concluye: "este proyecto, en su conjunto nos parece que debería ser aprobado. Su texto podría mejorarse dándole mayor precisión, sobre todo en lo que concierne al arbitraje en los servicios públicos".

Francisco Camelutti, hace un estudio que denomina Diagnóstico de la huelga, donde considera que la huelga, como la guerra es un acto antijurídico y que existe no por la importancia de los Estados, sino por la renuncia voluntaria del Estado a cumplir con sus funciones, concluyendo con estas palabras: "La resolución del problema del proceso colectivo es estrictamente preliminar a la solución del problema de la huelga, solamente una solución negativa del primero, permite que, frente a los sindicatos, el Estado renuncie a su soberanía, es decir a su existencia."

Al analizar el desarrollo de las instituciones jurídicas a través de la historia, advertimos su evolución y cómo de la justicia por propia mano del mundo primitivo se llega al desarrollo de los Estados Modernos en los que, una de las funciones básicas es la de mediar los conflictos. Vemos como en la Edad Media se establecieron conceptos que hoy nos parecen absurdos como por ejemplo "los juicios de Dios", en que la razón se concedía al que había demostrado ser el más fuerte, por vencer a su contrario en una lid.

9.6. LA HUELGA EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA

Costó tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que La Declaración de los Derechos Sociales de 1917 había cambiado la ruta de la historia y las metas del derecho del trabajo, como un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, concebida como un derecho constitucional y legalmente protegido.

Un hecho importante, nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de huelga.

10. LOS REMEDIOS ILÍCITOS CONTRA LA HUELGA

10.1. LA REQUISA, INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA, JURÍDICA Y DISOLUCIÓN SOCIAL

Las figuras administrativas a que se refiere este capítulo son los recursos materiales que con mayor frecuencia han sido utilizados para nulificar el derecho de huelga.

Sin embargo debido a la importancia que tiene la huelga como un serio impacto en la vida económica de una nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del Ejecutivo, para tratar de solucionarlas. En los Estados los jefes de los Departamentos de Trabajo y previsión Social, los Secretarios o Subsecretarios de Gobierno y los propios Gobernadores intervienen ante las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo Federal, la Secretaría del Trabajo y previsión Social por medio de sus órganos administrativos, toma injerencia similar; existe una oficina de Conciliadores, creada precisamente para intervenir en los conflictos laborales y de modo principal en materia de huelga. No es extraña la intervención directa de los más altos funcionarios de esa Secretaría y en diversas ocasiones se ha recurrido a la intervención del presidente de la República.

En el caso de "ocupación temporal" se cita como fundamento la Ley de Expropiación promulgada en el periodo de Lázaro Cárdenas⁽⁶⁴⁾, la cual después de enumerar en su primer artículo doce amplias hipótesis que se consideran "Causas de Utilidad Pública" dispone en el siguiente:

Artículo 2o.- "En los casos comprendidos en la enumeración del artículo 1o, previa declaración del Ejecutivo Federal, procederá la expropiación, la ocupación temporal o parcial o la simple limitación de los derechos de dominio para los fines del Estado o en interés de la colectividad".

⁽⁶⁴⁾ Gobernación, Secretaría de: Diario Oficial de la Federación. 25 de Noviembre de 1936.

En lo personal no cuestionamos la justificación y procedencia de esta facultad presidencial cuando se aplica a los casos en los que no existe planteado previamente un emplazamiento de huelga, sin embargo no estoy de acuerdo con ella en cuanto se emplee exclusivamente con el fin de impedir la suspensión de labores en una empresa, propiedad del Estado o de un particular, puesto que ello impide el ejercicio de un derecho obrero y no permite la defensa y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los prestadores de servicio; no solo por el carácter violatorio sino por la distorsión de la finalidad que le asignó a este instrumento jurídico el legislador que la aprobó, ya que el contenido del artículo 5o. dice:

Artículo 5o.- "Los propietarios afectados podrán interponer, dentro de los quince días hábiles siguientes la notificación del acuerdo, recurso administrativo de revocación contra la declaratoria correspondiente"

Como podemos ver que en ningún momento le interesa al propietario de la empresa afectada que se revoque la declaratoria de ocupación temporal respectiva, por el contrario, le conviene que subsista el mayor tiempo posible, pues durante el se mantienen las condiciones laborales que existían al momento de dictarse dicho acuerdo presidencial.

Cuando el centro de trabajo tiene a su cargo una vía general de comunicación, se emplea el medio administrativo denominado Requisa y a ella se refiere Néstor de Buen en los siguientes términos:

"Y está la cuestión de la requisa...lo malo no es el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, sino que se aplique a la huelga. Porque la verdad el artículo 112 constituye una verdadera necesidad. El derecho del Gobierno a decretar una requisa "en caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional" no es un derecho frente a los trabajadores sino frente a los concesionarios, como claramente se desprende tanto del texto completo del artículo como del capítulo en que se ubica. Y por otra parte es evidente que un derecho de esa índole establecido en una ley, no puede atentar en contra de una garantía social como es el derecho de huelga.

Yo no creo que debamos cambiar necesariamente las leyes. Solo es cuestión de aplicarlas en su verdadero alcance”.⁽⁶⁵⁾

Entre los casos de aplicación irregular de estas medidas tenemos los que nos refiere Mario de la Cueva, relacionados con una empresa textil y un transporte federal:

“Con motivo de una huelga declarada en la fábrica de Hilos y Tejidos “La Trinidad”, del Estado de Tlaxcala, el gobierno con apoyo de ley de Expropiación y Ocupación de Bienes, intervino la negociación; subsistía el estado de huelga, pero el Gobierno haciendo a un lado a la empresa y a los trabajadores, reanudó las labores en las condiciones que tuvo a bien fijar. En condición semejante se presentó el problema, en ocasión de la huelga declarada en el año de 1947 por los trabajadores del Ferrocarril Sud-Pacífico de México; se pedía un aumento en los salarios y minutos después de haber estallado la huelga, el Gobierno con apoyo en la Ley de Vías Generales de Comunicación ocupó la empresa y reanudó las labores, fijando las mismas condiciones de trabajo que regían antes de la huelga; un año después, continuaba la ocupación sin que se hubieran modificado dichas condiciones de trabajo.”⁽⁶⁶⁾

Durante la discusión en lo general del dictamen y proyecto de ley Federal del Trabajo, en la Cámara legislativa de origen, a finales del año de 1969, el Diputado Carlos Sánchez Cárdenas, del Partido Popular Socialista, criticó la utilización de la requisa en los casos de huelga:

“Creo que la ley debió haber sido mas precisa en relación con la vigencia del derecho de huelga, pues el derecho de huelga se halla muy limitado en México, casi podríamos decir que solo existe en teoría ya que cuando se trata de empresas del Estado, el fallo es, inexistencia; y cuando se trata de una gran empresa privada, mediante la incautación, el gobierno se convierte en juez y parte. Y solo funcionan las huelgas en los pequeños talleres, en las pequeñas empresas de la iniciativa privada”.⁽⁶⁷⁾

⁽⁶⁵⁾ De Buen Nestor; El Sindicalismo Universitario ..., Pgs. 155 y 156.

⁽⁶⁶⁾ De la Cueva Mario; El Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Pg. 861.

⁽⁶⁷⁾ Diputados, Cámara de, Diario de Debates, 4 de Noviembre de 1969, Pg. 8.

Es importante subrayar que como señala Néstor de Buen, el problema no reside en la vigencia del artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, sino en su aplicación a la huelga, porque es evidente que la requisa y la ocupación temporal impiden la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento y con ello se pierde en apremio que directamente generan los trabajadores para presionar al patrón.

Por lo tanto no se requiere derogar las disposiciones respectivas de los ordenamientos legales a que nos hemos referido, sino tan solo lograr que no se usen en los casos de huelga.

Por su parte Alberto Trueba Urbina consignó en sus investigaciones el caso de "Teléfonos de México" y calificó a la requisa como un acto que anula a la huelga:

"...Y por último, la requisa, nuevo azote contra el derecho de huelga.

...A últimas fechas en algunas huelgas, especialmente de telefonistas se ha aplicado la requisa, con objeto de reanudar las labores inmediatamente en la empresa telefónica correspondiente nulificando el derecho de huelga. Esto ha originado malestar entre los trabajadores, aunque no han realizado actos violentos en defensa de su legítimo derecho constitucional de huelga."⁽⁶³⁾

A continuación, citaremos algunas ocasiones en que se ha aplicado la requisa a empresas importantes que operan vías generales e comunicación, en el periodo comprendido de 1960 a 1987:

EMPRESA	PUBLICACIÓN (D.O.F.)
Teléfonos de México S.A. de. C.V	7/abril/1960
Radio Aeronáutica Mexicana S.A. de C.V.	16/ago/1962
Compañía Telefónica Fronteriza S.A. de C.V.	10/feb/1977
Compañía Mexicana de Aviación S.A. de C.V.	2/nov/1977
Transportes Dos Huastecas S.A.	12/jun/1978
Teléfonos de México S.A. de C.V.	26/abr/1979
Teléfonos de México S.A. de C.V.	25/abr/1980

⁽⁶³⁾ Trueba Urbina Alberto; Las Huelgas en México. En Panorama del Derecho del Trabajo en México. Homenaje a Salomón González Blanco. 1ª Edición 1984. U.N.A.M. México. Pág. 338.

Teléfonos del Noroeste S.A.	25/oct/1982
Compañía Mexicana de Aviación S.A. de C.V.	30/nov/1982
Compañía Mexicana de Aviación S.A. de C.V.	7/nov/1983
Teléfonos de México S.A. de C.V.	7/sep/1984
Teléfonos de México S.A. de C.V.	9/abr/1987
Telefónica Nacional S.A.	14 /abr/1987

11. CONCLUSIONES

Mucho se ha escrito sobre el apasionante tema del derecho de huelga, y para enfocar nuestro estudio dentro del marco jurídico, político y social lo hemos dividido en tres partes fundamentales: la primera se refiere a la historia de la huelga, precedida por un breve resumen de la historia de las instituciones jurídicas; posteriormente dedicamos algunas cuartillas al estudio objetivo de la huelga, tal como aparece consignada en nuestras leyes.

Según Giuseppe Carle en su libro *la Vida de Derecho*, en un principio el derecho tenía caracteres aparentemente contradictorios. Por una parte respondía a las condiciones económicas que entonces imperaban y por otra apareció con un sentido religioso considerado que sus dictados eran dados por la divinidad. Según el autor citado, las primeras nociones de derecho aparecen entre el pueblo ario, en donde los hombres se reúnen en un sistema social de patriarcado y el derecho se transmite de generación en generación, en forma de tradiciones.

Saltando siglos en nuestra investigación, encontramos posteriormente al pueblo griego, con características que lo distinguen en diferentes ramas de la cultura; la aspiración de la justicia, la sabiduría y la belleza. De este pueblo al romano, nos encontramos con diferencias fundamentales, se buscó entre los romanos el sentido práctico, normas jurídicas escritas que establecían una ardua disciplina y la formación de un cuerpo de leyes que formaron un monumento a la legislación que inspiró por muchos siglos las leyes de los pueblos occidentales y que todavía hasta la fecha influye de gran manera en muchas legislaciones entre otras las nuestras. Ante el derecho romano todos los actos de la vida quedan regulados y siempre se encuentran en la norma jurídica adecuada para mediar los conflictos.

Ante la caída del imperio romano, miramos hacia el pueblo germano y entonces lo identificamos con el poder, la fuerza. Los hombres se hacen justicia por su propia mano y aparece la idea del derecho como potestad de la persona humana. En el periodo conocido como la Edad Media deben hacerse valer las razones con la fuerza, sin embargo se empezó a considerar el contrato como elemento que sustituía la violencia y era un mejor medio de compensación de intereses, cobrando importancia la propiedad, al mismo tiempo el común de

la Edad media origina los Municipios y entonces principia la idea del bien público, de la comunidad.

En los siglos IX, X y XI existían las ordalías o juicios de Dios, medios de prueba que no eran otra cosa sino el sometimiento a la prueba de fuego o agua o duelos en los que se consideraba que el que pasaba inmune la prueba o resultaba ganador, por ser el mas fuerte, ya fuera físicamente o por su astucia era el que tenía la razón y en consecuencia al que le asistía la justicia.

En la antigüedad no fueron conocidos ni las coaliciones ni la huelga propiamente como medios de presión; se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 a.C. y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 (Brun y Galland, Droit du Travail, pág. 828), pero como hemos visto en nuestro estudio, en aquéllas épocas el régimen imperante era la esclavitud, y no pueden considerarse esos movimiento sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias y maltratos que sufrían por parte de las clases dominantes.

Mario de la Cueva nos dice en el segundo tomo de su libro Derecho Mexicano del Trabajo que en 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas y lo mismo pasó en Francia y Alemania en el siglo XVI.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que la coalición es el antecedente necesario de la huelga, y otra vez en Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleón III, por la Ley del 25 de marzo de 1864 suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición. En Inglaterra también se convirtió en delito la suspensión del trabajo, sin embargo en Bélgica y en otros países no se le dio carácter de delito.

Posteriormente la huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente México alguno de los primeros, ya que en Francia es hasta la Constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia en 1947.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se incluyó la fracción XVII en el artículo 123, que dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

Los movimientos de huelga más importantes que se registran en la época prerrevolucionaria, son los conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907. Después de estos movimientos, que se han considerado como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen de Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República en donde el voto favoreció a Francisco I. Madero.

Posteriormente llegamos al documento más importante, La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente de los obreros y de los patronos.

Considero que en los inicios del movimiento laboral era socialmente necesario permitir la huelga como un mal necesario, como un remedio extremo para que los obreros mejoraran sus condiciones de vida. Estos movimientos fueron una válvula de escape que equilibró la situación entre los factores de la producción, sobre todo en un momento histórico en que el gobierno estaba instalado en una postura contraria a los grupos de trabajadores respecto de su actitud.

La situación general en México ha cambiado, Si la huelga perdura como un derecho de los trabajadores, deberá encontrarse un medio para solucionarla dentro de los plazos razonables y no permitir que como consecuencia de la misma y de su prolongada duración algunas fuentes de trabajo tengan que cerrarse en perjuicio de la misma clase obrera y de la economía en general, con mayor razón que en la época actual y con el gran desarrollo de las comunicaciones la economía de un país está relacionada con la de otros países y los trastornos que ocurren en uno de ellos pueden repercutir en otros.

Desde el punto de vista personal considero que la suspensión de labores por parte de los trabajadores para defender y mejorar las condiciones en que prestan sus servicios, es una constante en la historia del movimiento obrero mexicano, cuya política ha pasado por fases de

represión y tolerancia hasta la etapa actual de reconocimiento constitucional. Sin embargo, como la fuente de las utilidades patronales y de los salarios es la misma, o sea la producción, resulta común la intención de ambas partes, mejorar la percepción económica que les corresponde, y esto origina la mayoría de los conflictos laborales, cuya resolución exige la parte obrera, mediante la presión que se ejerce al patrón a través de la huelga, que bien puede ser promovida directamente por los trabajadores o ser una respuesta a las acciones patronales.

La huelga impacta también a la economía del país, directamente a través de la disminución que representa la suspensión de la producción y distribución de los bienes y servicios de la empresa o establecimiento afectado con el movimiento y paralelamente al salario, por todos los efectos que la falta de este acarrearán. Consideramos que la huelga no representa por sí misma un conflicto laboral, sino que es un medio que tiene por objeto presionar al patrón para que acepte las peticiones contenidas en el pliego.

Ahora bien, en las relaciones obrero- patronales debido a sus naturales y encontrados intereses es lógico que se produzcan fricciones, desacuerdos y conflictos, como consecuencia de los mismos surge la huelga, misma que deberá ventilarse a través de los medios legales ya establecidos, donde destaca la etapa de conciliación y toma gran importancia pues es en ella y a través del planteamiento ordenado y razonado de reclamos y posibilidades, de donde deben surgir la justa y deseada solución. Así mismo considero que hace bien la Ley en no imponer en forma general y obligatoria el arbitraje en el procedimiento de huelga, ya que la armonía, el equilibrio y el respeto mutuo de los dos factores de la producción, no puede lograrse con la imposición del Estado, pues sus resoluciones no evitan ni resuelven los males que se producen en la actividad comercial e industrial del mundo de hoy.

La huelga, cuando la conducta del patrón es la correcta, no debe verla como algo negativo ni nefasto, lo que sí es importante, es contar con un verdadero sentido de honestidad y responsabilidad sindical y ciudadana por parte de los representantes de los obreros para que no sea utilizado este derecho en forma arbitraria, caprichosa, innecesaria e injusta o en casos y situaciones en que no toca su ejercicio legítimo. De tal forma que después de un procedimiento de huelga legítimamente establecido y tramitado, se establezca un lazo más fuerte y una capacidad mayor de comprensión y armonía por parte tanto de los trabajadores

¡Error!No se encuentran elementos de índice.como de los patrones en pro de la supervivencia de la propia fuente de trabajo y de los intereses de ambas partes.

Además, la huelga debe verse no solo como el ejercicio de un derecho, sino como una necesidad social de reconciliar al individuo con la sociedad en que se desenvuelve.

BIBLIOGRAFÍA

- ACADEMIA MEXICANA DEL DERECHO. Trabajos Jurídicos en memoria del Dr. Alberto Trueba Urbina, Editorial. PAC, México 1990, 2ª edición. Pg. 657.
- ALVAREZ DEL CASTILLO ENRÍQUE Reformas a la Ley Federal del Trabajo. U.N.A.M. 1ª edición, México 1980.
- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO La Huelga, un Análisis Comparativo. U.N.A.M., México 1983.
- CLIMENT BELTRAN JUAN Derecho Sindical. Editorial Esfinge S. A. de C.V., México 1994. Pg. 236.
- COLECCIÓN MEMORIAS, PRD Legislación Laboral; Situación Actual y Perspectivas. México 1993, 1ª edición. Pg. 387.
- DÁVALOS JOSÉ Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1991. Pg. 283.
- DE BUEN LOZANO NESTOR Derecho del Trabajo. Tomo 1. 5ª edición. Editorial Porrúa. México 1984.
- DE BUEN LOZANO NESTOR La Reforma del Proceso Laboral. 1ª edición. Editorial Porrúa. México 1980.
- DE BUEN LOZANO NESTOR Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1986. Pg. 154.
- DE LA CUEVA MARIO El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Editorial Porrúa. 9ª edición. México 1984.
- GUERRERO EUQUEIRO Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 11ª edición. México 1980.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES U.N.A.M. La Clase Obrera en la Historia de México. Editorial Siglo XXI. México 1986. Pg. 154.
- INSTITUTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Diagnósis de la Huelga. Francisco Carnelutti. Santa Fé, Argentina 1951. Tomo 1. Pg. 52.
- LARRANAGA EDUARDO Y VARIOS El Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento. U.A.M. - Azcapotzalco, División de C.S.H. México 1991. Pg. 125.

PUIG HERNÁNDEZ CARLOS ALBERTO

Teoría y Nociones de la Huelga. Editorial Porrúa. México 1990.

RAMOS EUSEBIO, TAPIA ORTEGA ANA ROSA

Nociones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial PAC. México 1989. 2ª edición. Pg. 294.

REVISTA LABORAL, GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO, JLCA.

México 1992. Pg. 169.

ROSS GÓMEZ FRANCISCO

Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas. México 1986. Pg. 686.

SILVA HERZOG JESÚS

Breve Historia de la Revolución Mexicana. Editorial FCE. 3ª reedición. México 1983. Pg. 382

TRUENA URBINA ALBERTO

Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. 2ª edición. México 1981.

SOTO CERBÓN JESÚS

Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México 1992. Pg. 283.