

115  
29.



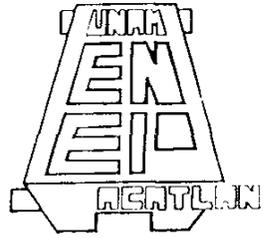
# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER  
LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA  
DE MAYORIA.

## T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
PEDRO GARCIA ZARAGOZA



México 1998.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

261960



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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.

**Dedico y agradezco:**

**A Dios por haberme dado la vida.**

**A mi madre porque con valor y  
cariño ha sido un ejemplo de amor  
y lucha constante que ha sabido  
guiar mis pasos hasta alcanzar mis  
mayores anhelos.**

A mi esposa por el amor que me ha inspirado y haber sido mi compañera ideal, y porque gracias a su insistencia, comprensión, apoyo y motivación ayudaron a la conclusión del presente trabajo. "Gracias Gabriela".

A mis hijos Adrián y Adriana que por su invaluable amor y ternura fueron mi fuente de inspiración de una etapa que espero recompensar con una mejor oportunidad de vida para ustedes.

**A todos mis hermanos agradezco  
su infinito amor y valiosa ayuda  
para alcanzar la superación  
deseada.**

**A mi suegro Raymundo J. Garduño  
agradezco sus valiosos consejos,  
su comprensión e inmejorable  
apoyo.**

**A mi Asesor Profesor Licenciado  
Juan José Meléndrez Rodríguez  
dedico con especial afecto este  
trabajo por su paciencia y valiosa  
ayuda para concluir la presente  
investigación. "Gracias Maestro".**

**A la Universidad Nacional  
Autónoma de México (ENEP-  
ACATLAN) y a la facultad de  
derecho por permitirme la  
oportunidad de alcanzar una meta  
en mi vida profesional.**

**Agradezco a mis compañeros de generación Filimón Flores Mercado, Armando Cornejo Ojeda, Carlos Cano Ruiz, y todos los cuates por los gratos momentos que juntos vivimos y por las experiencias que nos hicieron madurar.**

**A mis compañeros de trabajo Pedro Arturo Salcedo Salinas, Víctor Manuel Torres Onorio y Fernando Yllanes Martínez porque gracias a sus consejos han sido para mí una fuente inagotable que ha servido para engrandecer mis conocimientos académicos.**

## ÍNDICE

	PAG.
<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPITULO I. EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA</b>	7
1 - Orígenes de la Huelga en México	12
2.- Las Huelgas de Cananea y Río Blanco	16
3 - Definiciones de Huelga.	22
3.1. Concepto Legal de Huelga	24
4 - Objetivos de la Huelga.	25
5.- La Legislacion Proletaria de la Revolución	28
<b>CAPITULO II. LA CONSTITUCION DE 1917</b>	31
1 - La Huelga Derecho Constitucional.	32
2 - La Revolución en el Artículo 123 de la Constitución de 1917.	35
3 - El proyecto del Artículo 123.	39
4 - Dictamen del Artículo 123.	42
5.- Fines del artículo 123, Factores de la Produccion: Equilibrio y Armonización	46
<b>CAPITULO III REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA</b>	49
1.- Ley Federal del Trabajo.	49
2.- Requisitos de Fondo.	54
3.- Requisitos de Forma.	61
4.- Reglamentacion Legal del Contrato Colectivo de Trabajo.	67

<b>CAPITULO IV. REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA.</b>	71
1.- El Ejercicio del Derecho de Huelga.	71
2.- Procedimiento de la Huelga	74
3.- Huelga Lícita	79
4.- Huelga Ilícita	79
5.- Huelga Existente	83
6.- Procedimiento de Calificación de la Huelga	86
<b>CAPITULO V. TERMINACION DE LA HUELGA.</b>	91
1.- Terminación por Declaración de Ilícitud de la Huelga	91
2.- Terminación por Declaración de Inexistencia la huelga	92
3.- Por lo Dispuesto en el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo	95
<b>CAPITULO VI. EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA DE MAYORIA.</b>	100
1.- Planteamiento del Problema	100
2.- Imposibilidad de Resolver el Problema Dentro de la Legislación actual, de Acuerdo a las Tres Formas Para terminarla Huelga	101
3.- Solución al Problema	104
4.- Redacción propuesta para reformar el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo.	105
<b>CONCLUSIONES</b>	106
<b>BIBLIOGRAFIAS</b>	108

## I N T R O D U C C I O N

En nuestro Derecho la huelga es esencialmente un acto jurídico; el propio reconocimiento jurídico oficial ubica a la huelga como un instrumento de defensa y lucha de los trabajadores, no obstante que como ya lo señalaremos posteriormente, cada día está más limitada y debilitada por obra de las propias autoridades. Pero es el hecho de ser un instrumento de lucha el que le da a la huelga un carácter mayor y más procedente que el meramente jurídico, es decir, en la medida que la huelga es un instrumento de lucha de una clase social, junto a otros instrumentos más de lucha de carácter legal, su naturaleza rebasa el carácter de una norma estática, para convertirse en un medio social y dinámico que le otorga el rango de histórico. Los derechos de los trabajadores, entre ellos en primer lugar la huelga, antes que jurídicos son históricos, porque devienen del enfrentamiento natural y permanente de los trabajadores frente a los patronos, y no sólo exclusivamente, como se quiere hacer creer, del desarrollo de la legislación y de los debates parlamentarios.

Sin embargo, es importante señalar también que la Ley Federal del Trabajo, y otras disposiciones de carácter jurídico, en la práctica establecen trabas al ejercicio del derecho de huelga, ya que la ley de la materia impone como cuestión central que serán los Tribunales de Conciliación y Arbitraje los que decidan sobre la existencia o inexistencia de una huelga, la licitud o la ilicitud de ella, la legalidad o la ilegalidad del estado de huelga, así como el obligar a los trabajadores a regresar a sus trabajos son pena de rescisión de contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón una vez que ha sido calificada una huelga en los términos mencionados o la contratación de personal nuevo, y esto cuando a pesar de todas las amenazas, presiones, corruptelas, por parte de los patronos y de algunas autoridades, los trabajadores estallan sus movimientos huelguísticos, lo que significa, que en la práctica, el ejercicio de este derecho depende también de la política laboral del Gobierno en ese momento y el método que utilicen para la llamada calificación los funcionarios del trabajo.

Es útil recordar que desde mayo de 1980 se prohibió darle trámite siquiera a los emplazamientos a huelga que no sean presentados para su trámite ante la Autoridad por los Comités de los Sindicatos reconocidos oficialmente, es decir que se encuentran debidamente inscritos en el registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo contraviniendo lo

dispuesto por el artículo 123 constitucional que reconoce como titulares del derecho de huelga a los trabajadores y no a los Comités de los Sindicatos reconocidos oficialmente.

Vale la pena tener presente que antes de las reformas de 1980 la Ley Federal del Trabajo reconocía el derecho a emplazar a huelga a las coaliciones de los trabajadores de un centro de trabajo, o sea que bastaba que mayoritariamente los trabajadores con sus firmas emplazaran a huelga, para que tuviera plena validez ese derecho.

A esto agregamos la imposición por la vía de los hechos del arbitraje obligatorio, al margen de la voluntad de los trabajadores, cuando se impone a los líderes o dirigentes obreros, citas en la Secretaría del Trabajo o en la Secretaría de Gobernación, en la Dirección del Trabajo del D.F., o con los Gobernadores de los Estados -dependiendo de dónde sea el conflicto- para encarar o recibir ofrecimientos, presiones o amenazas que lleven en la práctica a terminar con el movimiento obrero.

Otra de las restricciones legales al derecho de huelga es la figura jurídica de la "requisita", que consiste en la facultad del Poder Ejecutivo Federal, establecido en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, de "intervenir los bienes muebles o inmuebles de las empresas en caso de guerra internacional, de grave alteración al orden público, o causar algún peligro inminente para la paz interior o para la economía nacional...". Este artículo entró en vigor desde el 19 de febrero de 1940, y no obstante que se promulgó para enfrentar los riesgos de la Segunda Guerra Mundial, sistemáticamente se ha venido aplicando exclusivamente a las huelgas, como las de ferrocarrileros, trabajadores de la aviación, telefonistas, electricistas, telegrafistas, a los de transporte carretero, etcétera; y como la mencionada ley permite al gobierno "utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando se considere necesario". También, de hecho, le ha permitido actuar en estos conflictos en su doble carácter de patrón y de autoridad, para afectar las huelgas. Vale la pena recordar otra modalidad de este tipo, que fue la que se aplicó al SME en su huelga de 1984 y que consistió en la llamada "expropiación", en donde se aplicó la misma ley que el entonces Presidente, General Lázaro Cárdenas, aplicó a las compañías petroleras extranjeras cuando les expropió los bienes de la nación y que aplicado por el Gobierno muchos años después en el caso de los trabajadores electricistas del SME, intervino su huelga inconstitucionalmente y terminó con la misma en perjuicio de los trabajadores.

A mayor abundamiento, las autoridades del trabajo han venido declarando las huelgas como "inexistentes" con diversos pretextos, ya que no se aplican las causales establecidas en la ley, como por ejemplo: declaran inexistente una huelga por el hecho de que no se acompaña acta de asamblea en el emplazamiento; pero si se envía el mencionado documento, otro pretexto que han utilizado es el de que si no lleva las firmas del Comité Sindical en su integridad les aplican la "inexistencia"; y en el caso de que se cumplan todos estos requisitos, el pretexto puede ser que en las actas no esté asentado o mencionado el sentido en que votaron todos y cada uno de los asistentes en la asamblea respectiva, y así hasta el infinito.

En 1987, al estallar su huelga el SME por "desequilibrio entre los factores de la producción", como lo establece la ley, se le declaró "inexistente" porque la Junta Federal afirmó que no existía tal desequilibrio, y unas semanas después de esto, se decretó o recomendó por parte de las propias autoridades un incremento de emergencia a todos los trabajadores del país porque el índice de inflación ese año fue de los más altos que registra la historia, con lo que se demuestra que la autoridad aplica criterios no exclusivamente jurídicos, sino políticos, para frenar las huelgas de los trabajadores en nuestro país.

Las irregularidades de la autoridad laboral que violan la Constitución General de la República y su ley reglamentaria en materia laboral, son cada día más frecuentes. En el año de 1992, por ejemplo, declararon inexistentes las huelgas estalladas por los textileros del contrato ley de la rama de la lana, con 54 calificaciones de inexistencia de los respectivos centros de trabajo, no obstante que eran por revisión del contrato ley. Está presente también en el mismo sentido, la declaración de inexistencia de la huelga de los trabajadores de la empresa Herdez, y de algunas otras, por no hablar de las llamadas "quiebras" fraudulentas de empresas que se tramitan con el visto bueno y apoyo de las autoridades, ante un juez civil de lo concursal, que a diferencia del procedimiento laboral se tramitan de manera secreta, y los trabajadores corren de la quiebra hasta el momento en que se presentan a trabajar y encuentran cerrado su centro de trabajo con la notificación pegada en la puerta, obligándolos a recibir una liquidación muy por debajo de lo establecido por la ley y en las peores condiciones frente a una situación de hecho que es apoyada por las autoridades. Es pertinente señalar que las empresas que cierran mediante este procedimiento, al poco tiempo reabren, con salarios y

prestaciones muy bajas, apegadas únicamente a los mínimos que ordena la ley, con trabajadores sin antigüedad y sindicatos sumisos o más incondicionales que los que había antes (CISA, Ingenio Zacatepec, Ford Cuautitlán, Envases de Hoja de Lata, Ingenio "El Mante", Compañía Industrial de Azcapotzalco, Ruta 100, etcetera).

Todo lo anterior, de por sí grave, aún no tiene satisfecho al sector empresarial, que exige una desregulación más efectiva y acelerada flexibilidad sin límites en todos los sectores; más movilidad sin considerar categoría y escalafones, terminar en una palabra, con las garantías de estabilidad en el empleo y obtener formas más ágiles y despido libre; salario por horas efectivas de trabajo, a destajo; supresión del reparto de utilidades, para poder competir con las empresas norteamericanas -según dicen-, huelgas sin suspensión de trabajo, sino sólo de los huelguistas, y que solamente participen en ellas los trabajadores que lo deseen, por departamentos o secciones; que se adopte el modelo de las "huelgas disminuidas", o limitadas, etcétera.

Los patrones afirman que la legislación laboral actual es obsoleta y que ya no está acorde con la globalización de la economía; que deben adoptarse formas o modelos eficaces para combatir la inflación y el desempleo; que las flexibilizaciones contractuales son necesarias; que hay que suprimir los cinturones de fuerza que establecen "la estabilidad en el empleo", que aferrarse a una legislación que nació bajo otras circunstancias es suicida; que es necesario eliminar rigideces "que permitan productividades repartibles", que deben revisarse con cuidado las disposiciones relativas a la duración de las relaciones de trabajo, de manera que "flexibilicen los mecanismos de contratación temporal"; y que debe eliminarse el absurdo beneficio de la antigüedad para los ascensos.

Además, los patrones proponen la creación de los llamados "comités de la empresa" a los que debe otorgárseles la verdadera "representación" de los intereses colectivos, y dentro de los cuales, afirman, actuarían los sindicatos, dentro de esos comités; proponen que debe eliminarse también el concepto de huelga actual, ya que es "un camino sin regreso", admitiendo únicamente, huelgas temporales y parciales que permitan ciertas presiones, pero que no generen -dicen- suicidios económicos de los trabajadores ni obstáculos insuperables para el mantenimiento de las empresas.

Estas son algunas de las propuestas patronales que, desde luego, se orientan a lograr una mayor rentabilidad y

productividad, mediante reformas que les produzcan un pronunciado abaratamiento de la fuerza de trabajo. Desde este ángulo, la modernización productiva solamente se logrará, de acuerdo con sus intereses, con modalidades que flexibilicen las relaciones salariales y que en consecuencia contemplen la reducción o la desaparición de los derechos laborales y, de fondo -en eso no se equivocan-, los derechos colectivos, como son los de sindicalización, contratación colectiva y huelga, que a nuestro juicio son el motor o el corazón de la legislación laboral, con lo que darían un golpe mortal a la protección jurídica del trabajo en nuestro país.

Debe quedar claro que en la presente investigación de acuerdo a la importancia que tiene la huelga en el derecho del trabajo tiene como finalidad primordial no hacer un estudio esquemático porque de ésta se podrían desarrollar infinidad de trabajos debido a la diversidad de criterios al aplicar o interpretar la Legislación Laboral, y que inclusive se propondría que en la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo a lo que sucede en la práctica debería por medio de nuestro Poder Legislativo, aumentar artículos, así como derogar algunos para que ésta sea cada día mas explícita y obtener las respuestas y alternativas para los problemas que se presentan y siguen presentándose a diario y que no cuentan con una solución practica, que en la mayoría de los casos al prolongarse el conflicto acontece que desaparecen las fuentes de trabajo, y los mismos huelguistas dejan de apoyar el movimiento con la misma intensidad que lo hicieron al momento de la suspensión de labores.

Lo que se busca en esta investigación de acuerdo a las dudas surgidas a raíz del movimiento huelguístico surgido en 1992 en la Industria Textil y con motivo del emplazamiento a huelga por revisión del contrato ley de la Industria Textil del Ramo del algodón y sus Mixturas, y mediante el cual no hubo arreglo por acuerdo entre las partes trayendo como consecuencia el estallamiento de huelga en todas las empresas a las cuales les era aplicable dicho ordenamiento, y partiendo de este antecedente y una vez iniciado el conflicto, y agotados los recursos de los que en este caso podrían considerarse perjudicados como lo fueron los patronos, terceros interesados, etcétera y que se promovió la inexistencia de la huelga por encontrarse satisfechos los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo y que ésta fue legalmente declarada existente con todas sus consecuencias, una vez pasada la euforia de la misma en la cual más de ciento cincuenta empresas se encontraban en suspensión de labores, surge la duda principal que es objeto del presente tema de investigación "qué sucede si la mayoría

de trabajadores afiliados al movimiento por razones económicas, sociales o de necesidad decidieran terminar el movimiento", dicha consideración no se encuentra establecida en la Ley Laboral en lo que se refiere a las formas de concluir el conflicto, y entonces una minoría avalada, apoyada y representada por la asociación sindical decide continuar con el movimiento, ocasionando inclusive que pudiera desaparecer la fuente de empleo, máxime que en el ordenamiento citado no existe alguna disposición que señale que una mayoría de trabajadores pudiera concluir la huelga.

Este resulta ser el motivo principal del tema de tesis y que en las conclusiones se señala el punto de vista del deponente con el fin de mejorar la solución de los conflictos en un periodo mucho mas corto del que sucede en la actualidad.

## CAPITULO I. EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.

Al revisar nuevamente los orígenes del Derecho del Trabajo, vienen a la memoria los actos represivos de los Gobernantes del sistema político, de la burguesía reinante, dirigidos no en contra de las relaciones individuales de trabajo nacidas de un Contrato Civil, estipuladas por dos contratantes en igualdad de condiciones, sino en contra de cualquier intento de los trabajadores de coaligarse y asociarse con el fin determinante de ir a la huelga, con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar mejores condiciones de trabajo a nivel colectivo, para la prestación de los servicios en condiciones más favorables para la totalidad de la clase trabajadora.

Entonces la huelga, es un medio de lucha, cuya finalidad es el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, y que en su evolución histórica, ha vivido etapas de represión, ha sido tratada como un delito, pasando a ser tolerada, hasta que se instituye como un derecho plasmado en la Constitución en beneficio de los obreros, los cuales ven alcanzado un logro del cual pueden asistirse para reclamar sus derechos laborales que les son usurpados por los patronos, quienes ostentan el capital. (1)

El primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica, aconteció en el antiguo Egipto. En la Necrópolis, Tebas, se encontraban trabajando bajo pésimas condiciones de trabajo y alimentación hombres esclavos y libres, pero estos mismos hombres se unieron para protestar por medio de una especie de pliego de peticiones entre las cuales solicitaban: "No hemos recibido víveres y estamos hambrientos, que casi no podemos trabajar", como sus peticiones no fueron escuchadas, se atrincheraron en el Templo de la Ciudad. Hasta el lugar llegaron oficiales invitándolos a regresar a sus labores, bajo la promesa de mejorar la ración de alimentos y condiciones de trabajo; pero al recibir la siguiente ración y percatándose de que no había mejorado, volvieron al Templo y se organizaron para avanzar sobre la Ciudad de Tebas, por lo que ante tal situación, los ejércitos del Faraón se aprestaron a reprimir a los manifestantes, pero ante tales circunstancias, intervino el Tesorero de la Ciudad, al cual los manifestantes le solicitaron que le entregara al Faraón un desplegado en el cual reclamaban: "Tenemos ser y hambre, carecemos de ropa, no tenemos aceite para cocinar el pescado y estamos privados de toda clase de víveres"; la respuesta del Faraón no se hizo esperar, mayores raciones de comida cada mes para mejorar las condiciones de vida, pero esto no duró mucho, y los obreros nuevamente se

atrincheraron en el Templo, por lo que el "Visir", para evitar más problemas, ordenó se publicara una proclama en la que proveía mejores condiciones de vida, pero señalaba la prohibición de asociarse en perjuicio de afectar la economía. (2)

En los albores de la República Romana aconteció un conflicto social que degeneró en una especie de huelga. El pueblo romano cansado de la explotación de que era objeto por parte de los Patricios, se rebeló negándose a trabajar y dirigiéndose al Monte Sacro; en vista de tal situación, la Aristocracia Romana envió al Senador Menenio Agripa a hablar con los huelguistas, convenciéndolos de volver a sus labores, a cambio de un pacto:

a.- El nombre de un representante de los intereses de la plebe en el Senado (más tarde sería el Tribuno).

b.- El derecho a justas nupcias entre el plebeyo y la aristocracia

c.- Nombrar diez varones para que estudiaran en Grecia una Legislación aplicable a regular las relaciones entre el Patriarcado y la plebe. (3)

Con el crecimiento de la República, las luchas sociales en la antigua Roma fueron siendo más profundas y de mayor duración, a tal grado que los Patricios preferían ver sus campos estériles, apenas produciendo pastos para los ganados, que ponerlos en manos del Proletariado libre. (4)

Decía Marcel Oliver en su apasionante obra "Espartaco", ...por todo ello, la civilización romana basada en la esclavitud y en la explotación del trabajo servil, debe morir por las mismas razones por las que había hecho su grandeza. (5)

Con el triunfo del Cristianismo y el advenimiento de la Edad Media, el Patricio se convirtió en el señor Feudal, y el esclavo en el Siervo, siendo los campesinos los más afectados, pues antes de trabajar sus tierras, debían primero trabajar las tierras del Señor Feudal, a tal grado, que llegada la noche apenas se encontraban laborando sus tierras, circunstancias que fueron empujando el estallamiento de la lucha social. (6)

La Revolución Francesa, lejos de beneficiar a los obreros y campesinos libres, iguales en teoría, explotados y oprimidos por la Burguesía en pactos celebrados con el Capitalismo naciente sustentado en la industria, derivó en el caos internacional, en donde se detuvieron las fábricas, falta de materia prima, falta de producción, falta de sueldos, despidos masivos, falta de salarios a trabajadores de servicios públicos, y más situaciones que fueran generando las organizaciones de resistencia civil; Así apareció en París la Organización de Trabajadores de la Construcción, como sociedad de ayuda mutua; la Unión de Obreros Tipográficos y otras más que propiciaron del pensamiento Burgués, legislar por medio de la Asamblea Constituyente creada a raíz de la Revolución, promulgándose entonces la célebre Ley Chapellier en el año de 1791, que entre otras cosas, prohibía las asociaciones sindicales, las asambleas y las huelgas.

Con el triunfo de Napoleón, representante en contra de la Revolución Francesa, los derechos del hombre y del ciudadano quedaron relegados a las páginas de la historia, se inició la represión cruelmente contra todo movimiento que pretendiera organizarse, pero no obstante lo anterior, el sacrificio de quienes iniciaran la lucha no fue en vano, el movimiento había sentado sus bases y se encontraba extendido a toda Francia.

En Inglaterra, a diferencia de la ideología francesa, la Revolución Industrial obligó a los legisladores a crear normas más represivas, paro de labores y declarándose además ilegal cualquier organización obrera; tenía entonces el Ejército Inglés amplias facultades para disolver las asociaciones, arrollando con todo movimiento de huelga, argumentando que los mismos atentaban contra el desarrollo y la producción.

Fue en el año de 1824, con la Ley Taff-Harel, en que el Parlamento Inglés, obligado a derogar la antigua Ley, lo que permitió a la postre, el fortalecimiento del pensamiento obrero, y de tal desarrollo, nace "El Cartista", organización obrera social más grande creada a la época, y que serviría como antecedente más próximo de la Primera Internacional que nace el 28 de Septiembre de 1864; y que es un movimiento obrero presidido por Carlos Marx y Federico Engels, que a su vez derivó en el célebre "Manifiesto Comunista", bandera del movimiento obrero mexicano.

En Alemania, a diferencia de los movimientos de Inglaterra y de Francia, se estableció el movimiento obrero mucho después, y con ello el fortalecimiento de la lucha

social, ello en virtud de que Alemania se encontraba fuera de las rutas comerciales de Europa, por lo que se hallaba estancada en la Industria y en el Comercio.

El campesino alemán fue el más afectado por esta situación, pues estaba obligado a laborar primero las tierras del Señor Feudal, del terrateniente, a tal extremo de que sus tierras las vertía cultivando de noche, y lo que en la mayoría de las veces, las tierras quedaban desoladas por no haber mano de obra disponible para su cultivo.

Fue hasta la Primera Internacional, cuando aprovechando las doctrinas marxistas, aparecen los movimientos huelguísticos en Alemania, y que después se extendieron a Italia y a todos los países Europeos. (7)

Se puede resumir el movimiento obrero a través de su devenir histórico, en tres etapas fundamentales:

**A).- LA ERA DE LA PROHIBICION** (edad histórica del movimiento obrero).

Se inicia para el mundo contemporáneo con la célebre Ley Chapellier, de Junio de 1771, a partir del ascenso de la burguesía al poder, y la creación de un aparato estatal a su servicio y marcada principalmente por la prohibición de asociarse, de coaligarse, y de ir a la huelga, con la amenaza de sanciones severas para quienes violen la Ley.

Se caracteriza por la opresión a los movimientos obrero antiguos, la lucha por alcanzar mejores condiciones de vida sin tener que afrontar los castigos por medio de la represión.

**B).- LA ERA DE LA TOLERANCIA.**

En esta etapa la opresión dura y está presente hasta que los obreros la permiten, pues despiertan al pensamiento libertador, se inician las asociaciones, las coaliciones de obreros y con las huelgas los obreros llegan a la derogación de la fatídica Ley Chapellier.

Se caracteriza porque aún no permite mediante leyes, la creación de asociaciones o sindicatos, aún no se permite el paro de labores en las fábricas, no se permite la huelga, pero lo más importante de esta etapa, es que ya no se prohíbe, y se acaban las persecuciones y las represiones en contra de las asociaciones y sindicatos, desaparece la represión en contra de

los obreros, lo que permite la integración, el fortalecimiento y el desarrollo del movimiento obrero.

Pero estas y otras condiciones, no constituían derechos para los trabajadores, lo que traía consigo que constantemente los patronos cortaban de tajo el problema y dejaban a los huelguistas en la calle, y contrataban nuevo personal para reanudar actividades, y si los huelguistas se oponían, tenían la opción de utilizar la fuerza pública, con el argumento de que obstaculizaban el desarrollo y la producción.

Además los dueños de las fábricas también podían rescindir los contratos de arrendamiento de servicios, fundándose para ello, en el Código Civil, y por incumplimiento de alguna de las partes contratantes, en este caso los trabajadores, los mal llamados Contratos de Adhesión.

### **C).- LA ERA DE LA REGLAMENTACION.**

Se caracteriza porque algunos países reglamentaron instituciones de derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, como por ejemplo: las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las convenciones colectivas en Francia y Alemania; pero en cambio, en países como Estados Unidos e Inglaterra, prefirieron mantener la libertad plena con el sólo fundamento de los derechos sociales del hombre y del ciudadano. (8).

## 1.-ORIGENES DE LA HUELGA EN MEXICO.

Durante el período de la Colonia, no existía una legislación que defendiera los derechos de los esclavos. Las leyes de Indias cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel de España, fueron creadas para proteger e impedir la explotación de los indios de México y Perú, ya que dichas leyes reconocían a los indios como seres humanos, así como asegurar la percepción de un salario, pero no significaba ser reconocidos en igualdad de condiciones en lo económico, político y social con los españoles colonizadores.

En la Nueva España existían los gremios de obreros y artesanos cuya actividad era regulada por la ordenanza, pero el fin primordial, era el control absoluto de la actividad de los indios.

A diferencia de los gremios de Alemania y Francia, o en Italia en que estas corporaciones regulaban la cantidad y la calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según esto fueran las necesidades del mercado.

En cambio en los gremios de la Nueva España, funcionaban ayudando a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la Península y las ordenanzas tenían numerosas disposiciones que si bien, los maestros apenas poseían cierta autonomía para dictar normas complementarias, así por ejemplo, la minería era explotada como muchos otros trabajos, por los españoles en beneficio de la Península tomando en consideración la ambición por el oro de los conquistadores.

En este periodo no podríamos hablar de derechos de ningún tipo, o de asociaciones obreras, porque las Leyes de Indias, no lo contemplaban e inclusive, cuando alguna ordenanza pretendió hablar de la libertad de trabajo, fue rápidamente eliminada por las Cortes españolas.

Al iniciar la época Post-Independiente, el control de la economía pasa a manos de los Estados Unidos, quienes controlan la minería y el comercio, pero continúan aplicándose aún las leyes de Indias, la novísima recopilación, las siete partidas no obstante el pensamiento liberal reinante de la época, ilustrado por los célebres "Sentimientos de la Nación" de José María Morelos y Pavón, pues se inicia entonces el periodo del Dictador Santa Anna, y los derechos de los obreros,

lejos de beneficiar el movimiento obrero, empiezan a sufrir los efectos de la dictadura dominante de la época según la crisis política.

Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron al dictador, convocaron al pueblo a que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de Mexico en los años de 1856-1857, y cuya declaración de derechos con un hondo sentido individual y liberalista, en los Artículos 4, 5 y 9, principalmente relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, y atendiendo a los principios de que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a "La libertad de asociación".

Puede decirse que este es el primer antecedente de las asociaciones de trabajadores que busca eliminar que fueran consideradas como delitos, pero aún, no quedó plasmada plenamente, no obstante los esfuerzos llevados a cabo por Ignacio Ramirez e Ignacio Vallarta en su intervención ante el Congreso Constituyente, en donde trataron de hacer ver a los legisladores la situación de los obreros, y evitar la explotación de la cual eran objeto, el derecho del trabajo, de recibir un salario justo, y a participar en los beneficios de la producción, pero el Constituyente basado en el pensamiento individualista y liberal contestó: "Que las libertades del trabajo y de la Industria no permitían la intervención de la Ley".

Se debe tomar en cuenta también como antecedente, el pensamiento que intentó plasmar el Archiduque Maximiliano de Hasburgo, de una ideología más liberal que de aquellos hombres que le ofrecieron la corona.

El 10 de Abril de 1865, dictó el Estatuto Provisional del Imperio, el cual en sus Artículos 69 y 70 suscribió lo siguiente:

" Que nadie se podía obligar a prestar sus servicios en forma permanente, sino únicamente en forma temporal, y ordenó a los padres y tutores que debían autorizar el trabajo a los menores". Asimismo la Ley del Trabajo del Imperio basado en el pensamiento de que: "El progreso de las naciones no debe basarse en la explotación del hombre", y entre sus postulados declaraba también: "Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de las fincas en que prestaran sus servicios", "Jornada de trabajo de sol a sol con descanso

intermedio de dos horas", "Descanso para alimentar al recién nacido", "Pago de salario en efectivo", "Reglamentación de las deudas de los campesinos", "Libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo", "Supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales", "Escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias", "Inspección del Trabajo", "Sanciones pecuniarias por violación a las normas dictadas" .

Como se desprende de lo anterior, es claro el pensamiento del Archiduque Maximiliano, basado en las ideas liberales de la época y con fines benéficos para la clase obrera y campesina, pero éstas y otras disposiciones tuvieron un carácter efímero sólo en el transcurso en que duró el imperio y quienes así lo reconocieron. (9)

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia y los juristas al elaborar el Código Civil, con un amplio sentido humanista, procuraron dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento.

El Artículo Cuarto de la Carta Magna de 1857, consagró la libertad del trabajo.

El Artículo Quinto que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, prevención ésta, que hizo imposible la tipificación de delito el dejar de trabajar en las empresas en que prestaran sus servicios, así entonces, la huelga no podía considerarse un delito.

El Artículo Noveno señalaba: que a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, prescripción ésta que a la postre garantizó la libertad sindical.

Para que la coalición y la huelga devinieran en actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o un motín, o que se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral.

Así en la segunda mitad del siglo XIX, se manifestó un respeto general para las asociaciones de trabajadores, toda vez que las causas inmediatas de su creación fueron: La miseria de los trabajadores y el trabajo en común.

En las primeras fábricas deben haber conversado los obreros su situación trágica, su pésima condición social derivada de las condiciones infrahumanas en que prestaban sus servicios, de los bajos salarios, de las jornadas excesivas, que alcanzaban apenas para malvivir, de la mentira de las leyes y del régimen en que vivían, así la semejanza de intereses y de propósitos unió a los hombres, de tal suerte que en aquellas fábricas se fueron formando de una manera natural y como un imperativo vital las primeras asociaciones de trabajadores, y así se formó en el año de 1906 el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz.

Posteriormente se fundaron otras asociaciones que fueron permitidas por la Ley, chocando entonces con lo dispuesto por la Constitución de 1857 que prohibía éstas y que fueron en un principio los precursores del movimiento obrero, ahora más fuerte pues ya no celebraba sus reuniones en forma clandestina, ni eran perseguidos los líderes como criminales por dirigir una asociación obrera en beneficio de la clase social y de los intereses obreros.

Se debe considerar que el hecho de permitir las asociaciones y los grupos que se unían en defensa de sus intereses dentro de las fábricas, dentro de los empleos y de la industria, tenían la tolerancia de llevar a cabo sus reuniones, e inclusive hacer manifiestos y desplegados en la prensa, pero estaban limitados en su lucha, pues no estaban reconocidos como organismos sociales ni sus derechos establecidos en la Carta Magna, pero fueron los inicios de la lucha proletaria.

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

Durante la Colonia, la minería fue explotada por los españoles, por lo que todo intento de asociación, de lucha, quedó restringido, no existían luchas sociales ni derechos individuales laborales, mucho menos colectivos.

En la época post-independencia, se empiezan a organizar los grupos sociales, así en Cananea, Estado de Sonora se lleva a cabo el primer estallamiento social; el 23 de Enero de 1906, los mineros del Mineral de Cananea, en el Estado de Sonora, organizaron una asociación a la cual denominaron "Unión Liberal Humanidad", siendo dirigidos por los trabajadores mineros, Esteban Calderón Baca, Manuel M. Diéguez, Lázaro Gutiérrez de Lara y Francisco M. Ibarra. También se constituyó en Ronquillo, "El Club Liberal de Cananea", estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano que tenía su sede en la Ciudad de San Luis Missouri, dirigido por los hermanos Flores Magón.

Los propietarios de la mina eran miembros de la "Cananea Consolidated Coper, Company" y en donde los obreros inconformes con el trato injusto que un capataz llevaba a cabo en su contra en las labores de la mina, sí como inconformes en la desigualdad de salarios respecto a obreros americanos, y otras cuestiones fueron motivando el descontento general, por lo que se organizaron y fueron llevando a cabo reuniones clandestinas, cabe recordar que el Código de Sonora consideraba a las agrupaciones como delitos penados por la propia Ley, y no obstante en una de éstas, acordaron llevar a cabo una huelga si la compañía no separaba a uno de los capataces extranjeros; dirigiendo una especie de pliego también solicitaban que la compañía debía pagar un salario mínimo de cinco pesos diarios; jornada de ocho horas; trato humano y derecho de ascenso.

Como las peticiones de los obreros no fueron escuchadas, en la noche del 31 de Mayo, en la mina "Overside" se declaró la huelga en el preciso instante de los cambios de turno de los operarios y mineros, negándose a cubrir los puestos que dejaban sus compañeros, dicho movimiento se realizó a consecuencia de la reunión que tuvo la Organización fundada "Unión Liberal Humanidad" el día 28 de Mayo de 1906 y en la cual acordaron ir a la huelga al no haber sido cumplidas sus pretensiones.

En las primeras horas de la mañana del 1o. de Junio del mismo año, más de 2,000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y

llevar a cabo una gran manifestación acudiendo los líderes de los huelguistas a las 10:00 de la mañana a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el Apoderado de la negociación LIC. PEDRO D. ROBLES y las Autoridades del lugar. Los representantes de los huelguistas, les presentaron un memorándum que contenía los siguientes puntos:

1.-Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

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

I).-La destitución del Mayordomo Luis;

II).-El sueldo mínimo del obrero será de \$5.00 por ocho horas de trabajo;

III).-Se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros en las labores de la mina;

IV).-Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación;

V).-Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho al ascenso según se lo permitan sus aptitudes.

Los trabajadores hicieron otras reuniones a la luz del día y continuaron invitando a todos los compañeros obreros a adherirse al movimiento sobre la base de una fuerte solidaridad. El Gerente de la compañía, rechazó las peticiones de los mineros, por lo cual éstos llevaron a cabo una manifestación pública, llevando al frente la Bandera Nacional y un amplio cartelón en el cual exponían los motivos del conflicto. Durante el transcurso del recorrido y al pasar frente a una maderería, también de dueños norteamericanos para invitar a los obreros a que se sumaran a la causa, por lo que los ahí presentes abandonaron sus departamentos y se integraron a la causa; indignados los dueños, rociaron con una manguera de agua que empapó obreros, la Bandera Nacional y el cartelón, por lo que los obreros indignados, lanzaron insultos y pedradas a los americanos provocadores, contestando éstos con una descarga de rifles winchester, arrojando así varios muertos y heridos de los obreros. Los trabajadores no obstante su tragedia, continuaron la manifestación con la esperanza, quizá, de que las Autoridades Municipales les hicieran justicia; pero al llegar al Palacio Municipal, las propias Autoridades Mexicanas abrieron fuego en contra de los manifestantes, matando a seis trabajadores más e hiriendo a cerca de una docena. Los mineros

comprendieron que la única solución era la de armarse para la lucha y así lo hicieron, sin importar la enorme desigualdad en armamentos ya que los obreros en su mayoría, únicamente contaban entre sus armas con piedras y garrotes. Pero el dueño de la compañía minera pidió auxilio al Gobernador de Sonora, RAFAEL IZABAL, quien llegó al día siguiente acompañado de tropas mexicanas y en su mayoría de tropas norteamericanas para asesinar a los inermes obreros mexicanos, por lo que el primer movimiento culminó con la matanza incontable de obreros mexicanos.

La misma mañana del 2 de Junio fueron encarcelados más de 20 obreros y por la tarde los trabajadores nuevamente organizaron otra manifestación para intentar hablar con el Gobernador, cosa que no les fue permitida por los guardias americanos, entablándose de nuevo la lucha durante todo el día hasta que, ya entrada la noche, fue prácticamente disuelta la manifestación.

Podríamos señalar que esta lucha concluyó con la reanudación de los obreros en sus puestos, y en condiciones de sumisión para los obreros mexicanos, así como castigo injusto y cruel para los líderes defensores, siendo ésta no obstante, la primera chispa del movimiento obrero mexicano.

El origen de la huelga de Río Blanco fue a mediados del año de 1906 en donde llevando a cabo reuniones clandestinas, un grupo de obreros tejedores, expusieron la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del Clero, el Capital y el Gobierno, que era instrumento de los primeros. Se optó por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado. Posteriormente se creó otra organización de singular trascendencia denominada "Gran Círculo de Obreros Libres" por los trabajadores de Río Blanco, que pronto incluyó a los obreros textiles de Orizaba y a los trabajadores textiles de Puebla.

Los propietarios de las fábricas con el deseo de detener el movimiento sindicalista de los obreros, elaboraron un reglamento en el que se amenazaba con expulsar a cualquier obrero que se organizara, o bien, que ejecutara actos que pusieran en peligro el estado de cosas reinante en aquella época. Los obreros ante tal disposición, protestaron por lo que los patrones contestaron con un paro de labores, y a su vez, los obreros promueven una huelga pero con la prudencia propia del movimiento obrero de que tenían esperanza en que interviniera en su favor el Presidente Porfirio Díaz.

La respuesta del Presidente Porfirio Díaz no se hizo esperar y en el año de 1907 dicta un laudo que únicamente trae como beneficio, la prohibición de trabajos a menores de edad, pero contrariamente a lo esperado por los trabajadores mexicanos, dicha resolución trae consigo el impedimento a todo movimiento organizado en beneficio de los obreros, supresión del obrero al patrón, la inexistencia de derechos laborales, quedando entonces los obreros mexicanos en desigualdad en comparación con los salarios de obreros americanos no obstante idénticas labores, continúa el maltrato, las tiendas de raya, y otras cuestiones que afectaban cruelmente a los obreros y donde hasta entonces eran prohibidas las asociaciones, pues aún eran vistas como delitos.

El Lunes 7 de Enero amaneció brumoso y pesimista, ya que las fábricas lanzaron su ronco silbido, llamando a los trabajadores a la faena; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el Laudo Presidencial, máxime cuando se había hecho correr la versión de que las Autoridades del CANTON DE ORIZABA tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajador reanudara desde luego su labor para que el comercio no sufriera más los efectos del paro. Pero los obreros hambrientos, después de varios días de paro y ante ellos la abastecida tienda de raya, los extranjeros se burlaban de ellos, por lo que una mujer solicitó un trozo de pan, un préstamo para saciar su hambre y recibió como respuesta injurias y golpes del extranjero, por lo que de entre los obreros alguien reclamó al majadero y éste sacando una pistola, hizo un disparo y mató al trabajador, por lo que la multitud avanzó hacia la tienda ansiosa de venganza, forzando las puertas y penetrando al establecimiento, arrojando al pueblo los comestibles para luego incendiar aquel símbolo de explotación. Así apareció después el segundo acto de la gran tragedia de Río Blanco en las fábricas de Santa Rosa, Nogales y El Yute, en donde los obreros también arremetieron en contra de las tiendas de raya, y después organizando una gran manifestación, se dirigieron a Orizaba con la esperanza de que las Autoridades Locales les hicieran justicia, siendo la respuesta de Don Porfirio Díaz que el batallón destacado abriera fuego contra la manifestación, llevándose a cabo una matanza de docenas de inermes trabajadores y concluyendo así el segundo movimiento de trascendencia histórica que dió inicio a la lucha obrera en México, pues se habían fundado las raíces que a la postre crearían el movimiento obrero mexicano.

Al término de la dictadura, disminuyeron los actos violentos en contra del movimiento obrero; estalló la Revolución y con el inicio del mandato presidencial del Presidente Madero, se consolidó el movimiento obrero; así

entonces se crean nuevas organizaciones obreras como la: Unión de Artes Gráficas, y El Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores.

En 1912, en México, se estableció La Casa del Obrero Mundial, así como La Unión Minera Mexicana, en el norte, La Confederación de Trabajadores de Torreón, El Gremio de Alijadores de Tampico, La Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana.

El Señor Madero creó la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, con el fin de que el Gobierno pudiera intervenir en las conciliaciones y arbitrajes en los conflictos huelguísticos.

De estas disposiciones, surgieron como consecuencia, los movimientos huelguísticos, estallando varias huelgas, lo que el Capitalismo aprovechó para solicitar del Presidente Madero que estableciera la paz y el orden.

Madero fue fuertemente apoyado por los obreros para llegar a la Presidencia, pero volteó la espalda a estos mismos al reprimir con violencia y por fuerza las huelgas. (11)

Carranza, a diferencia de Madero, triunfó primero sobre Huerta y después sobre Villa porque fue apoyado por el pueblo, celebrando un pacto con La Casa del Obrero Mundial, donde reconocería los derechos fundamentales de los trabajadores, y éstos le apoyarían en su lucha, creándose entonces los célebres "batallones rojos", que a la postre fueron esenciales en el triunfo definitivo sobre los villistas, aclarando que estos ejércitos de obreros únicamente tuvieron el nombre de la causa, pero no intervinieron en la lucha armada, sino solamente como respaldo al Presidente Madero, y cuando estallaron varias huelgas importantes, como la de los electricistas, Carranza las reprimió por la fuerza, haciendo vigente y aplicable el Código Penal de 1871, donde se consideraba a la huelga como un delito, por lo que el pueblo que respaldó al Señor Carranza en su triunfo definitivo, también le volteó la espalda al sentirse traicionado, lo que hizo perder la fuerza de su poder político en forma definitiva. (12)

Podríamos resumir que al iniciar el siglo, los hombres obreros y campesinos, se asfixiaban bajo el régimen casi feudal, hombres libres teóricamente, pero sujetos a las tiendas de raya, laborar las tierras de los hacendados, terratenientes, salarios bajos, trato de esclavos y sujetos a la servidumbre, y no fue sino hasta los grandes movimientos

sociales obreros, inspirados en los pensamientos europeos, que a base de lucha y sangre, de compañeros caídos en la batalla, fueron obteniendo los triunfos que después se plasmarían poco a poco en las Leyes hasta instituirse como un derecho para asegurar una existencia decorosa a los trabajadores y sus familias.

Cabe señalar que no fue sino hasta la Revolución Constitucionalista de 1914, cuando fuertemente se trató el tema de la previsión social y los derechos de los obreros, siendo en Veracruz con la Ley de 1915 de Agustín Millán, quienes reconocieron la legitimidad de las Asociaciones obreras para realizar las promesas obreras de la Revolución y el derecho a la sindicalización. (13).

El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital con una finalidad de múltiples matices: primeramente conquistar su derecho a la existencia -Libertad Sindical, y reconocimiento de los sindicatos de trabajadores-, en segundo término: romper el principio de que -toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de los Tribunales Estatales, y reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la autocompación del conflicto-, y en tercer lugar, superar la concepción del: Contrato de Arrendamiento de Servicios e imponer la fijación liberal - Contratos y Convenios Colectivos-, de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria.

De ahí que el derecho colectivo laboral, sea un derecho político porque equivale a la conquista de un poder social que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que había de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Es importante señalar la notable influencia del pensamiento europeo en el perfil mexicano, principalmente la doctrina de Carlos Marx y el Manifiesto Comunista de 1848, que surgió contra la explotación de los trabajadores por parte de quienes ostentaban el capital, y la necesidad de las asociaciones, y las huelgas con una sola finalidad, el mejoramiento en las condiciones de trabajo, siendo la segunda con objetivos a corto plazo, y la primera de fines a largo alcance, pugnando siempre la marcha de la Revolución Social. (14)

### 3.- DEFINICIONES DE LA HUELGA.

Como se indicó con antelación, primero quedó plasmada en la Constitución Política, y después en la Ley Federal del Trabajo, se estableció y reglamentó el derecho de huelga, siendo por ello interesante que comencemos esta exposición precisando la definición que de la huelga da el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Indica este Artículo que: "HUELGA, ES LA SUSPENSION TEMPORAL DEL TRABAJO, LLEVADA A CABO POR UNA COALICION DE TRABAJADORES", este precepto suprimió la calificativa de "Legal", aplicada a la suspensión que contenía el Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo derogada, lo cual 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.

Así vemos que el Artículo 449 del nuevo Ordenamiento indique la Junta de Conciliación y Arbitraje y las Autoridades Civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que necesiten para suspender el trabajo.

La definición que analizamos se refiere a la coalición de trabajadores. Debemos entender por ésta: "El acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes", debiéndose entender con ello, que la coalición inclusive debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga.(15)

Existen otras definiciones de huelga que a continuación analizamos por su importancia y trascendencia.

El maestro De La Cueva afirma: "La huelga es el ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patronos.(16)

No podemos aceptar que se defina la huelga en función del equilibrio de los derechos y los intereses colectivos de los trabajadores y patronos por que tal equilibrio no existe, pues no podría haber un equilibrio entre los que poseen la riqueza y los que poseen el trabajo.

El jurista alemán Hueck Nipperdey, citado por De La Cueva, nos dice: "La huelga es la suspensión colectiva y

concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo en contra del capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito y terminar la lucha". (17)

Consideramos que esta definición de la huelga es la que más se aproxima a la realidad social, ya que la definición se estructura en la lucha de clases.

El maestro J.J. Castorena, uno de los juristas que más han contribuido a la formación del derecho mexicano del trabajo afirma: "La huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo" .

Esta definición parece aceptable desde un punto de vista jurídico.

El procesalista mexicano, Trueba Urbina, en el Tercer Congreso del Derecho del Trabajo y Previsión Social efectuado en la ciudad de México en 1949, propuso el siguiente concepto: "La huelga es un derecho de autodefensa de la clase obrera con carta de ciudadanía en la vida política mexicana. (18)

Consideramos que afirmar que la huelga es un derecho de autodefensa, es excelente, pero impreciso en cuanto a carta de ciudadanía.

El maestro Armando Porras López, señaló: "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". (19)

Considerada esta definición como completa en virtud de contener en ella los elementos que debe delinear tan importante figura y que son:

1.-La huelga es una manifestación de la lucha de clases, de acuerdo a su devenir y aspecto histórico.

2.-La huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo.

3.-La huelga la llevan a cabo un grupo de obreros; no se prejuzga si el grupo es mayoritario o minoritario, sino al sujeto del derecho de huelga.

4.-La huelga es un derecho de autodefensa comparada en la legislación penal con la legítima defensa y la ciencia procesal al oponer excepciones.

5.-La huelga pretende el otorgamiento de mejores condiciones laborales que responden a los ideales de justicia social.

### **3.1 Concepto Legal de Huelga.**

A fin de precisar el concepto legal, tendremos que referirnos al texto constitucional y a la Ley reglamentaria.

El Artículo 123 Constitucional en la Fracción XVII dice: "Las Leyes reconocen como un derecho de los patrones y los obreros los paros y las huelgas".

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

La Fracción XIX indica: "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Las tres Fracciones anteriores constituyen las bases fundamentales del derecho de huelga.

Constitucionalmente la huelga y el paro son dos categorías jurídicas de igual valor legal.

La Ley Federal del Trabajo como Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, define la huelga en su Artículo 440 como: "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", definición ésta que suprimió la calificativa de "legal" contenida en la Ley de 1931 en su Artículo 359 que decía: "Huelga, es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores", texto que fue modificado con la Ley de 1970 en su Artículo 440 al cual aludimos anteriormente.

#### 4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Las viejas Leyes de las entidades federativas y las de 1931 y 1970 descansan en las ideas expuestas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos, así entonces el Artículo 450 indica: "que la huelga deberá tener por objeto", palabras a las que siguen diversas Fracciones que legitiman la huelga y obligan a proteger su ejercicio.

El Artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo al referirse a los objetivos de huelga en sus seis Fracciones que a continuación y brevemente analizaremos:

I.-CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL.

Como se advierte, el Legislador reprodujo textualmente parte de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que el Congreso Constituyente Queretano estructuró, y la técnica del derecho nos dice que los textos constitucionales no deben de ser reproducidos en la Ley secundaria, sino que deben de concretarse a reglamentar, es decir, a explicar su interpretación constitucional. (20)

Los factores de la producción de que se trata son el capital y el trabajo en forma genérica, pero si la huelga es un fundamento concreto que ocurre dentro de una empresa, entonces para entender aquella generalidad debemos concretarla a la generalidad ubicada en cada empresa o patrón con sus trabajadores, atendiendo a que la empresa hubiese tenido excesivas utilidades en su producción, y no repercuta en los salarios y prestaciones de sus obreros, o entonces ahí hablaríamos de un desequilibrio entre el capital (producción y utilidad empresa) y trabajo (no hay beneficios ni mejoras a salarios y prestaciones).

Pero si hablamos genéricamente de estos factores aludiendo a costos de producción, materia prima y baja de precios de mercado que repercuten gravemente en el capital, hablamos de un desequilibrio general derivado del costo general de la vida, y derivado de infinidad de factores.

Concretando, el equilibrio a que hacen referencia la Constitución y la Ley de la materia, es el que debe existir: "entre una empresa y sus obreros, y no entre éstos y las

condiciones generales de la vida en el país en un momento dado".

II.-OBTENER DEL PATRON O PATRONES LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO Y EXIGIR SU REVISION AL TERMINAR EL PERIODO DE SU VIGENCIA, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL CAPITULO TERCERO DEL TITULO SEPTIMO.

Sostienen los tratadistas que este es un caso claro en que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción con la celebración del Contrato Colectivo o Contrato Ley, en su caso, y la importancia que tienen en una empresa o rama de la industria el establecimiento de estos pactos, es que van a normar las relaciones entre las dos partes integrantes, y ya sea abarcando una región, zona determinada o rama de la industria, lo que presupone haber logrado el equilibrio constitucional pero pudiendo emplazar a la empresa para el efecto de revisar la renovación de la vigencia de dicho Contrato, una vez que concluya el plazo como lo establece el Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

III.-OBTENER DE LOS PATRONES LA CELEBRACION DEL CONTRATO LEY Y EXIGIR LA REVISION AL TERMINAR EL PERIODO DE SU VIGENCIA.

De similares características a la Fracción anterior, esta Fracción habla de que para el caso de que los patrones se negasen a revisar el Contrato Colectivo o Contrato Ley al término de su vigencia, y no obstante haberse cubierto los procedimientos legales del emplazamiento, la coalición de trabajadores podría iniciar un movimiento de huelga, y con la ventaja de esperar resultados positivos toda vez que la causa o motivo de dicho movimiento que degeneró en huelga, es por imputabilidad del patrón al haberse negado a revisar el Contrato Colectivo o Contrato Ley.

IV -EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY EN LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS EN QUE HUBIERE SIDO VIOLADO

Henos dicho como introducción al estudio de los requisitos de fondo de la huelga, que el Contrato Colectivo y el Contrato Ley presuponen el equilibrio de los factores de la producción, y de aquí, que la Ley autorice la celebración de la huelga para exigir el cumplimiento de tales ordenamientos.

Ahora bien, si las partes y específicamente la empresa no cumplen con lo pactado, si la empresa viola lo establecido en estos ordenamientos, con el contenido de sus cláusulas, es evidente que se estime que ese equilibrio de los factores de la producción se rompe, y en consecuencia, la procedencia de la huelga es perfectamente legal.

V.- EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES.

La Fracción Quinta establece principalmente que en caso de que la empresa incumpla con el reparto de utilidades, no obstante que en el ejercicio fiscal se hubieren generado, tendrá opción el sindicato de emplazar a huelga, contando con todos los elementos legales a su favor.

VI.-APOYAR TODO MOVIMIENTO HUELGUISTICO QUE TENGA POR OBJETO ALGUNO DE LOS INDICADOS CON ANTERIORIDAD.

La Fracción Sexta habla de manera en especial de las llamadas huelgas por solidaridad, que en nuestra opinión, sí tiene fundamento constitucional en la multicitada Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, pues los trabajadores huelguistas solidarios en forma indirecta, presionarán a las empresas a fin de que éstas cedan a las reclamaciones que les son exigidas por sus trabajadores con los cuales tienen celebrado su Contrato Colectivo o Contrato Ley; y por otra parte, los mismos patrones, obligados por las circunstancias, presionarán a la empresa afectada para buscar que se llegue a un arreglo o acuerdo con los trabajadores huelguistas.

VII.-EXIGIR LA REVISION DE LOS SALARIOS CONTRACTUALES A QUE SE REFIEREN LOS ARTICULOS 399 BIS Y 419 BIS.

Como se mencionó al analizar la Fracción II del Artículo en cuestión, de que existe la presunción de un equilibrio en los factores de la producción, y éste se da a la firma del Contrato Colectivo o Contrato Ley, igualmente nace la obligación como lo establece el Artículo 399 Bis al revisar el Contrato, también el tabulador salarial se revisará cada año según lo dispuesto por este Artículo, tomando en consideración la pérdida del valor adquisitivo, así como la inflación con el fin de ajustar y renovar el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo. (22)

## 5.-LA LEGISLACION PROLETARIA DE LA REVOLUCION.

La Revolución estalló el 20 de Noviembre de 1910, siendo entonces electo como Presidente de la República el señor Francisco I. Madero, iniciándose una nueva política, con nuevos aspectos económicos y sociales.

Atrás quedó el régimen dictatorial y opresor y como primer paso social, se expidió a iniciativa del Presidente Madero, el decreto del Congreso de la Unión del 13 de Diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización de Industria, para intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo.

Entre otras actividades, auspició la formulación del Contrato y Tarifas de la Industria Textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros, además de que su fundador, el Presidente Madero, ya tenía en puerta proyectos de Leyes Agrarias y del Trabajo, precursoras de las garantías sociales.

Durante su mandato el movimiento obrero tuvo un claro despertar; así en 1911, se constituyó la "Unión de Artes Gráficas", y el "Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores". (23)

Así también en 1912, se estableció en la Ciudad de México "La Casa del Obrero Mundial", de donde salen propagandistas a todo el país, y posteriormente fecundan en organizaciones que se extienden a toda la República, por lo que el movimiento obrero en el período del Presidente Madero se fortalece y se instituye como un órgano social con voluntad propia para defender los derechos e intereses de la clase obrera.

Es cuando el movimiento obrero entra en su etapa de fortaleza y crecimiento y también de reconocimiento por las Autoridades Gubernamentales que permitieron inclusive el desarrollo de algunos movimientos de huelga y que fueron resueltos en favor de los obreros, ya que dichos preceptos están sustentados en la ideología de la Revolución por la que lucharon y murieron obreros y campesinos.

La Revolución Mexicana se estableció profundamente en suelo Yucateco, porque en este Estado y por conducto de Salvador Alvarado se fueron reivindicando los derechos de los obreros y campesinos, creando por primera vez la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, así como la

primera Ley del Trabajo del 14 de Mayo y después del 11 de Diciembre de 1915, creando por primera vez en toda la República Mexicana Tribunales del Trabajo en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, con una estructura social fortalecida y con facultades amplias que rompieran la tradición civilista de los contratos de adhesión, dando un toque más humanista a la aplicación de justicia, resultando de esto, que los fallos emitidos por los Tribunales del Trabajo poseían el carácter y la fuerza de convenios industriales.

Esta Ley emitida en suelo yucateco fue la primera que estableció una jornada de ocho horas diarias y una jornada semanal de 44 horas.

El primer mensaje de derecho social dirigido a los obreros lo constituye el documento: Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana, de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Louis Missouri, el primero de julio de 1906 por los señores Ricardo y Enrique Flores Magón, Arturo I Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia Librado y Rosalio Bustamante del cual por su importancia se reproduce lo esencial:

- " - Ocho Horas de trabajo.
- Reglamentación del servicio doméstico.
- Trabajo a destajo.
- Prohibición de empleo a niños menores de 14 años.
- Indemnización por accidentes.
- Nulidad de adeudos del trabajador.
- Descanso semanal.
- Minoría de extranjeros en las fabricas. "

Llama la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el derecho de huelga, por el hecho de que la dictadura Porfirista toleraba las huelgas, y los trabajadores ejercían aunque sin éxito la coalición y la huelga y podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto. (23)

En el período inicial de la dictadura Porfirista se toleraron algunos movimientos, estallando la huelga de los mineros de Pachuca en 1874, la de los obreros de la fábrica La Montañesa de Tlalpan en 1877 y otras más que se siguieron presentando en el régimen del General Porfirio Díaz, considerando en ese entonces que el Código Penal de 1871 sancionaba las medidas que tenían como fin que bajarán o

subieran los salarios como fueran movimientos huelguísticos o paros, pero esta disposición con el tiempo cayó en desuso y ya no se aplicó en las huelgas importantes porque estaban en primer término los derechos de los obreros como en la huelga de los ferroviarios.

En este período de inicio de la dictadura Porfirista, algunas huelgas fueron abriendo la brecha que posteriormente sería el estandarte de la Revolución, el mejoramiento de la clase obrera y campesina y que en lo futuro quedaría instituida en la Carta Magna; así por ejemplo, algunas huelgas en este período fueron toleradas siempre que no afectaran los intereses de las empresas, que a su vez, disponían de gran fuerza económica y política, porque entonces aquellas empresas sustentadas en la burguesía, que por su importancia e intereses representarían riesgos para el régimen Porfirista, tenían que ser eliminadas por los empresarios y sus guardias especiales, sustentadas por la Dictadura y apoyadas por el ejército, bajo el pretexto que atentaban contra los intereses y desarrollo de la Nación; y desde ese punto de vista, fueron aplastadas con toda la fuerza Gubernamental algunas huelgas, por ejemplo las de: "Los Mineros de Chihuahua en enero de 1881, en el pueblo de Pinos Altos y otra de ellas, "En Cusihuiríachi", que también fue destruida por la fuerza con un saldo inmenso de obreros caídos.

Es claro el pensamiento revolucionario, al pretender destruir la dictadura que los agobiaba, que los aplastaba, que los obligaba a vivir bajo condiciones infrahumanas, donde carecían de derechos necesarios para vivir, ya que si bien algunos aspectos de su ideología y pensamiento eran toleradas con movimientos huelguísticos, y que ayudaban en poco al desarrollo de sus condiciones de vida, las mismas no podían llegar más lejos cuando chocaban con intereses fuertes que pudieran afectar sobremanera la burguesía y por ende al Gobierno, porque entonces provenía la represión, la fuerza Gubernamental y esos derechos no tenían ninguna validez, ya que si bien es cierto que la Revolución fue tradicionalmente llevada a cabo por los campesinos de las haciendas, de las fincas, siempre fue fuertemente apoyada por los obreros en las ciudades, con la firme idea de derrumbar la dictadura y crear nuevas leyes que protegerían a campesinos y obreros, leyes que sustentaran derechos reconocidos y que esos mismos derechos también se respetaran por las Autoridades Gubernamentales sin anteponer intereses de la burguesía, pensamiento que a futuro se instituiría en la Carta Magna, La Constitución General de la República en el Artículo 123. (24)

## CAPITULO II. LA CONSTITUCION DE 1917.

El Derecho Mexicano del trabajo es un conjunto de normas protectoras de la clase obrera, que nació mediante la lucha a lo largo de los años, y que con el tiempo fue ganando el derecho a ser reconocido, para cambiar de un delito, perseguido mediante la opresión, para pasar a una etapa de tolerancia, en el cual es permitido, pero aún no reconocido, hasta alcanzar posteriormente, la meta de implantarse como un derecho establecido de acuerdo a los principios revolucionarios

Antes de esos años, se dieron esfuerzos en defensa de los derechos de los hombres y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad que nunca existieron en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía; ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: "El Derecho del Trabajo".

Bajo esas ideas, nació la Constitución de la Declaración de los Derechos Sociales fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría la injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del pueblo mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en la Revolución.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917, Artículos 27 y 123 de la Carta Magna de Querétaro, no fue obra de un gabinete, ni siquiera de juristas, sino que fue producto de una explosión jurídica y social de los hombres, del pueblo que venía de la primera gran Revolución del siglo XX, y que no obstante que no hubo una gran representación en la Asamblea Constituyente, sus ideas revolucionarias intentaron a toda costa imponerse a los Diputados conservadores para tratar de prevalecer las ideas de la Reforma Agraria, como los derechos sociales de los obreros.

Los antecedentes laborales en la Constitución aparecen a raíz del estallamiento de la lucha armada, así el 8 de Agosto de 1917, se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas; se implantó el descanso

semanal y prohibió la reducción de salarios; el 15 de Septiembre de 1914, en San Luis Potosí, se dictó un decreto fijando los salarios mínimos; Cuatro días más tarde, se fijaron en Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

## 1.-LA HUELGA DERECHO CONSTITUCIONAL.

A partir de 1917 la huelga aparece en México, según lo indica la Fracción XVII del Artículo 123 Constitucional, como un derecho de los obreros y, por lo mismo, como una institución jurídica plenamente establecida, con el fin primordial de proteger en una forma colectiva la fuente de empleo de los obreros, el respeto a las condiciones de trabajo, derechos de ascenso, de revisión salarial, etc., así como la facultad del Organó Jurisdiccional de legislar para crear una Ley secundaria que normara en forma definitiva las relaciones obrero-patronales, tanto en lo individual como en lo colectivo.

La huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente México el primero, ya que en Francia es hasta la Constitución de 1946, cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia en 1947. Hay otros muchos países que no han llegado a esta conclusión, y en nuestra Constitución Política, como antes decíamos, se incluyó en el Artículo 123, en la que se expresa: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros".

Anteriormente a esto, el Código Penal de 1871, prohibió la huelga y sancionaba a obreros que intervinieron en ésta, con prisión y multas, de ello y tal como se citó en páginas atrás, se derivaron muchos movimientos de huelga y en ellos, siempre hubo en el fondo, una causal obrero-patronal, que, aunque derivaron por distintos rumbos políticos, se tienen como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar en la Revolución Mexicana, y al cual, también nos hemos referido.

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 del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República, en que el voto popular favoreció al Señor Madero; después ocurrió la traición del General Huerta y el asesinato de los señores Madero y Pino Suárez y se inició ese período agudo de la lucha armada, en el movimiento revolucionario, encabezado por el Gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, quien luchó hasta derrotar al General Huerta.

Posteriormente, llegamos al documento más importante en la materia jurídica, o sea, el Artículo 123 de la

Constitución Política de 1917 que, como ya dijimos al principio, consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente, de los obreros y de los patronos. Indica además este Artículo en la Fracción XVIII "que 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..."

Por otra parte, también señala este Artículo en su Fracción XIX, que los paros en las empresas, se autorizan cuando el exceso de producción haga necesario suspender los trabajos para mantener los precios en un límite costeable y previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a lo anterior, debemos diferenciar de acuerdo a las dos Fracciones citadas con antelación, que la huelga, tal como lo establece la Fracción arriba indicada, tiene por objeto primordial, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo, a diferencia de los paros en las empresas, que en el fondo llevan la consigna de proteger el mercado de producción de cada empresa, intentando con dicho paro, proteger los precios de distribución y venta de los productos, con el fin de mantener la fuente de trabajo, y que previamente los mismos sean aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Debemos resaltar respecto de las discusiones del Congreso Constituyente, la exposición del Licenciado J. Natividad Macías, que al llevar la representación del Primer Jefe en la Sesión del 28 de Diciembre de 1916 y ante los constituyentes indicó: "Esta Ley reconoce como un derecho social económico la huelga", partiendo de ahí el establecimiento en la Carta Magna del derecho consagrado en favor de los obreros y en el cual quedaban protegidos, siempre y cuando no se excedieran en su lucha, en tanto no abusaran ni ejercieran actos violentos en contra del patrón, o de la fuente de trabajo.

Es interesante hacer notar que en la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo que envió a las Cámaras el C. Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio, se asienta lo siguiente: "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

e. recurso a que apelan, respectivamente, trabajadores y patronos para obtener la satisfacción de sus demandas. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos economicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin. Las Leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como la de Noruega del 31 de Marzo de 1922 y de Italia del 3 de Abril de 1926, que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos: el paro y la huelga. En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario, admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente". Más adelante agrega en dicha exposición: "La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizada y protegida como un derecho por las Autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en el Contrato Colectivo".

De lo anterior se desprende el carácter netamente constitucional de la huelga y que se encuentra plenamente instituido y plasmado en la Carta Magna y que surge como un derecho de los obreros y también del patrón en los casos específicos para detener las labores en las fuentes de trabajo, un derecho que también se encuentra limitado a ciertos requisitos que también se encuentran reglamentados por la Carta Magna y en la Ley Reglamentaria del Artículo 123, en la Ley Federal del Trabajo, pero que en el fondo es el derecho de las mayorías obreras para exigir mejores condiciones para el desarrollo social y el beneficio de sus intereses, y que se encuentra plasmado en la Constitución Mexicana.

## 2.-LA REVOLUCION EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910; según el censo que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la Uruaná, representaba el 62% del total de los habitantes de la República

Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, tratada peor que bestias de carga y de tiro, usadas por los hacendados y terratenientes bajo una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos apoyados en el poder por la burguesía y por la acción de un ejercito, con la firme orden de desaparecer por la fuerza todo intento de lucha en busca de derechos laborales.

Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrada ésta a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas.

Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para lo que sería la Primera Revolución Social del siglo veinte, que no solamente señalaba libertades como persona, sino además indicaba que debían regir derecho de educación, de libertad, de culto, de elección de empleo, y que ninguna Constitución los tenía reconocidos o implantados en la Carta Magna.

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayutla de 1854, la cuestión fundamental para los hombres de aquellos años, la condición imperiosa para cualquier acción posterior consistía en poner fin a la Dictadura Gubernamental que ya no era tanto del General Díaz, sino de la burguesía territorial y del grupo llamado de los científicos que se habían impuesto al arcaico Dictador.

El día primero de Julio de 1906, el Partido Liberal cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

El documento analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera y concluye proponiendo reformas trascendentales en el problema político, agrario y del trabajo.

En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo:

- Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas

- Igualdad de salarios para nacionales y extranjeros.

- Prohibición del trabajo a menores de 14 años.

- Jornada máxima de ocho horas.

- Descanso para alimentar al recién nacido.

- Fijación de los Salarios Mínimos.

- Reglamentación del trabajo a destajo.

- Pago del salario en efectivo.

- Prohibición de los descuentos y multas.

- Pago semanal de las retribuciones.

- Prohibición de las tiendas de raya.

- Anulación de las deudas de los campesinos.

- Reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

- Indemnización por los accidentes de trabajo.

- Higiene y Seguridad en las fábricas y talleres.

- Habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Es importante la intención del Partido Liberal al proponer principios de necesidad común a obreros y campesinos, fueron la semilla que sentó las bases para la creación del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, principios que crearon ondas repercusiones en el pensamiento revolucionario y que fue asumido por la Asamblea Constituyente al iniciar los

cebatos del Artículo 50. y 73 y que derivó en la creación del Artículo 123 Constitucional plasmado en el pensamiento revolucionario y en las necesidades de la clase obrera y campesina hacia una mejor condición social que disminuyera el abismo entre la burguesía y el proletariado. (25)

No obstante la intención del Partido Liberal que plasmó el pensamiento revolucionario en las principales propuestas para crear los derechos sociales de la Carta Magna; al iniciar las labores del Congreso Constituyente, el Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana, la Asamblea Constituyente, el Primero de Diciembre de 1916 en la Ciudad de Querétaro.

Es cierto que en el proyecto no aparece ningún capítulo de "Reformas Sociales", sino fundamentalmente de carácter político, pero esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron por encargo de Don Venustiano Carranza, las reformas a la Constitución Política de 1857, esto es, se sigue el mismo corte de esta con la circunstancia de que el Primer Jefe reiteró su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a reformas sociales, como puede verse enseguida:

"...y con la facultad que en la reforma de la Fracción XX, del Artículo 72 se confiere el Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre trabajo, en las que se implantaran tocas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determine sus hábitos de cooperación para el logro de la obra común, con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo vigente bastante para las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación...", "...con todas estas reformas, repito, es para fundamentar el Gobierno de mi cargo que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales y que esto unido a las garantías protectoras de libertad individual, serán un hecho efectivo y no meras promesas irrealizables y que la división entre las diversas ramas del Poder Público tendrá realización inmediata; fundará la democracia mexicana, o sea el Gobierno del pueblo de México para la cooperación espontánea,

eficaz y consistente de todos los individuos que lo forman, los que buscarán s. bienestar en el reinado de la Ley y en el imperio de la justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres, que defienda los intereses legítimos y que ampare todas las aspiraciones nobles..."(26)

Como puede verse, esta no contiene ninguna reforma social, pues dicho proyecto únicamente contenía disposiciones que podían, con la facultad contenida en la Fracción XX del Artículo 72 de la Constitución al Poder Legislativo, crear disposiciones suplementarias obedeciendo la doctrina tradicionalista y la Constitución de 1857, la cual causó consternación en los constituyentes revolucionarios y dió pauta al inicio de los debates para reformar dicho Artículo, así como el Artículo 5o., que después dieron origen al Artículo 123 de la Constitución con un hondo sentido revolucionario.

### 3.-EL PROYECTO DEL ARTICULO 123.

No existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia, con el torneo oratorio del mes de Diciembre de 1916.

En la sesión vespertina del 19 de Diciembre, se presentó el proyecto del Artículo Quinto a la Comisión de la Asamblea Constituyente y que se encontraba integrada por los Diputados Mugica, Ramón, Monzón, Recio y Colunga, para efectos de su análisis.

Un grupo de constituyentes, entre ellos los Diputados Aguilar, Vega, Sánchez, Jara, Victoria, Tepal, Mayorga y Martínez, propusieron una moción suspensiva a la comisión, a efecto de que la comisión pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre las que se encontraba un importante párrafo final: "Se establecen el derecho a la huelga, y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales", pero la comisión no aceptó la propuesta en su dictamen inicial, dando marcha atrás así a los planteamientos iniciales propuestos por los constituyentes.

El Diputado Lic. José N. Macías, quien tenía la encomienda de la exposición de motivos, Jurista eminente y hombre de amplísima cultura, el que sería más tarde Rector de la Universidad Nacional, fue enviado por Carranza a la Asamblea para que ayudara y orientara el debate en torno al Artículo Quinto.

Fue un discurso improvisado en el que se amontonaron las ideas y las instituciones, y entre éstas, hizo varias referencias a la huelga de las cuales se enuncian algunas: "Este proyecto de Ley, que había preparado el Diputado Macías, por encargo del Primer Jefe, reconoce como un derecho social económico, la huelga", y a renglón seguido, una breve explicación que por su importancia y trascendencia se reproduce en lo principal.

"Aquí tienen ustedes como los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado tan hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad de la cual dije, desde los principios de la XXVI Legislatura, era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad.

Pues bien, reconocer el derecho de la huelga, no solamente soluciona los conflictos y han sido buenos, sino que enseguida viene a decir cual ha de ser el objeto defendido,

porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, sino que es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica".

Al terminar el debate sobre el Artículo Quinto, la Asamblea acordó se formara una Comisión encargada de redactar el proyecto final para la futura Declaración de Derechos Sociales.

Se integró con el Ingeniero Pastor Rovaix, Secretario de Fomento que actuó como Presidente, con el Licenciado Macías que fue a la postre el pivote de las reuniones y con los Diputados Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorado.

Tan importante fue la discusión que motivó el dictamen del Artículo Quinto, que un grupo de Diputados constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores.

Se constituyó "Petit Comité", bajo la Presidencia del Diputado Pastor Rovaix, quien desempeñaba el cargo de Secretario de Fomento del Gobierno del Presidente Carranza.

El núcleo fundador del Artículo 123 y 27 estaba integrado por el Ingeniero Pastor Rovaix, Lic. José N. Macías, el Lic. José Inocente Lugo, que no era Diputado, sino Director de la Oficina del Trabajo de la Secretaría de Fomento y Rafael L. de los Ríos, Diputados Constituyentes que iban a reformar las instituciones sociales del país con los Artículos 27 y 123 de la Constitución para conseguir con ello, que los principios teóricos del cristianismo allí, tuvieran su realización en la práctica, y fueran bienaventuradas las masas para que poseyeran las tierras, y elevados los humildes al desposeer a los poderosos de los privilegios inveterados que gozaban. (26)

El 13 de Enero de 1917, entregó la Comisión el proyecto en cuya exposición de motivos, aparece el párrafo siguiente:

"La facultad de asociaciones está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno, es más necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores, cuando los

patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (Huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".

Al redactar la exposición de motivos que fundamentaría el proyecto de bases constitucionales en materia del trabajo, dos pautas hacen resaltar el criterio del Abogado Guanajuatense en el mencionado documento:

1.-En lo relativo a que las bases debían regir al trabajo económico, o sea, el de los obreros por la tutela de éstos.

2.-En cuanto a la precisión de las formas de la legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, el proyecto se fundó principalmente en las teorías de las luchas de clases, plusvalía, valor, trabajo, etc., así el proyecto del Artículo 123 mencionaba: ...el Congreso de la Unión en las legislaturas de los estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

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

Y así consecutivamente se prosiguió a la redacción de las fracciones XVII y XVIII, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga:

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

y la fracción XVIII establecía:

Fracción XVIII.-Las huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores Capital y Trabajo para realizar la justa distribución de los beneficios.

En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con 10 días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

Este proyecto que fue presentado ante el Congreso Constituyente el 13 de Enero de 1917, y al ser conocido por

todos los Diputados, estalló el entusiasmo de estos en manifestaciones elocuentes al júbilo, como que en él nacía el nuevo Derecho Social de los trabajadores mexicanos en preceptos laborales, y que tiempo atrás, costó infinidad de vidas a obreros y campesinos, cuando fue considerado como un delito, que después fue tolerado, pero sin ser jurídicamente reconocido como Derecho Social, ni fundamento legal alguno y que ahora se establecía como un derecho, plasmado en el ordenamiento legal, la Carta Magna de la Nación en honor a todos los que sacrificaron su vida en la lucha obrera al conseguir las conquistas laborales ansiadas buscadas a lo largo de los años. (27)

#### 4.-DICTAMEN DEL ARTICULO 123.

El dictamen de la Comisión presidida por el General Francisco J. Múgica, integrado por los Diputados Recio, Román, Colunga y Monzón, redactaba en su texto como proyecto final, lo siguiente:

"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 ejercieran actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

Tal fue el efecto que causó en la Asamblea Constituyente el proyecto de reformas al Artículo 123 de la Constitución, que el mismo fue apoyado por la mayoría de la Asamblea, quedando condensadas todas las anteriores y todos los demás preceptos que consideraron indispensables para que definitivamente se establecieran las bases que debían normar la legislación del futuro en materia tan importante, la cual haría a México por ser el primer país de Latinoamérica con una constitución social, el precursor que consagró tales derechos sociales en una Carta Magna.

Con esta obra se realizó la elocuente sentencia que expuso el Lic. Alonso Cravioto en su discurso al decir: "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas, los inviolables derechos del hombre, así la revolución mexicana, tendría el orgullo legítimo de mostrar al mundo, que es la primera en consignar en una constitución, los sagrados derechos de los obreros".

Así se consagraron los ideales, las ambiciones y los propósitos del Congreso Constituyente y por ende el proyecto fue recibido con beneplácito general y en el acto de la votación, después de haber pasado por un nuevo pulimento y

reforzado con las nuevas adiciones que le dió la Comisión respectiva, fue aprobada con aplauso y por unanimidad absoluta.

Algunas de sus modificaciones, por ejemplo en la exposición de motivos, señalaban lo referente a la Fracción XVIII, en cuarto al derecho de huelga, su objeto y la calificación de la huelga por ilicitud, entre otros, así tal modificación señalaba:

En la exposición de motivos de la Comisión, se encuentra el párrafo siguiente:

"... creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos Capital y Trabajo, que aparecen en la Fracción XVIII ya que nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de las autoridades..."

Se dice en el preámbulo, que el proyecto formulado había sido estudiado siguiente el primer plan trazado por el Ingeniero Pastor Rovaix y por el Licenciado José I. Hugo; pero debió repetirse que ese plan a su vez fue estudiado basándose en los trabajos anteriores del Licenciado José N. Macías, los que a su vez, habían sido ordenados, conocidos y aprobados por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista: Don Venustiano Carranza, por lo que el germen original de esas trascendentales innovaciones en nuestra Constitución Política y Social, brotó desde la estancia del Gobierno Revolucionario de la República en Veracruz y cuya actuación patriótica tuvo por cima y conocimiento el Congreso Constituyente de Querétaro.

La obra y el proceso de formación de estos Artículos fueron la obra de Diputados que obraban con absoluta independencia y contó con la aprobación del señor Carranza.

Al quedar concluido el texto del Artículo 123, y del Capítulo sobre el Trabajo y Previsión Social, el señor Carranza fue el primero que lo conoció y el primero que avaló su aprobación, dictaminando el sentido positivo al leer el proyecto y su aceptación se manifestó en pocas palabras.

En su primer dictamen sobre el Artículo 5o. la Comisión creyó hacer algunas restricciones a la libertad absoluta del trabajo, pero entre otros puntos determinó incluir en una sección constitucional las bases generales sobre el Contrato de Trabajo en la República en general, y dejando a los

Estados la libertad de desarrollarlos según las condiciones de cada localidad

El dictamen de la Comisión junto con las adiciones finales fue el siguiente.

Examinado y discutido ampliamente el proyecto, creemos en el seno de la Comisión que nos parece que reúne en síntesis las ideas capitales arrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables de las que contienen las iniciativas antes mencionadas y haciendo solamente las modificaciones y adiciones siguientes.

Proponemos que la sección respectiva lleve por título: "Del trabajo y Previsión Social", texto este con el que se titularía el capítulo del Artículo 123, y del cual sólo nos referiremos a lo relativo a la huelga.

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

Tanto los obreros como los patrones tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, establecido en la Fracción XVI.

Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones las huelgas y los paros, señalado en la Fracción XVII.

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo" que aparecen en la Fracción XVIII, nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse ilícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.

Como puede verse la Comisión aceptó casi en su totalidad el proyecto que le presentaron, que guiado por el espíritu del General Francisco J. Múgica que fue quien tomó con más empeño el estudio de ese asunto, implantando además los preceptos que los autores del proyecto no habían considerado.

Uno de estos, fue: "la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, y la obligación de

proporcionar habitación a sus trabajadores cuando las fábricas estuvieran dentro de las ciudades", dichas propuestas, entonces no tuvieron eco en el pensamiento de los constituyentes.

Pero en cambio fueron irreprochables, la de prohibición de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego en los centros de trabajo, la limitación del monto de las deudas que podía exigirse al obrero, las que establecieron las condiciones en que las huelgas se consideraran como ilícitas y otras adiciones más que dieron al capítulo del Trabajo y Previsión Social mayor fuerza dentro de la tendencia justiciera que había inspirado la redacción de sus cláusulas que era lo que animaba a los constituyentes, en las sesiones para integrar el proyecto final del Artículo 50. Constitucional.

El dictamen de la Comisión fue presentado al Congreso el martes 23 de Enero de 1917, debiendo ser discutido dos días después de acuerdo con el Reglamento Interior de la Cámara, pero la uniformidad de opiniones que ya estaba formada y el entusiasmo que envolvía a la Asamblea, hizo que se aceptara con aplausos la proposición del Diputado Victoria, reforzado por los señores Palovicini y por el General Calderón, para que fueran dispensados los trámites reglamentarios, por lo que desde luego se puso a discusión el dictamen del Artículo 123 que estaba redactado en los mismos términos que el proyecto, pero que se suprimió el párrafo referente a: "La falta de cumplimiento del Contrato del Trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil".

Respecto al Apartado del capítulo del trabajo, pasó sin observaciones y únicamente a precisar las causas de ilicitud de la huelga, concluyendo la sesión en la votación en conjunto del Artículo 123 y del Capítulo total del Trabajo, que fue aprobado por unanimidad absoluta, votado por la mayoría de 163 ciudadanos Diputados. (28)

## 5.-FINES DEL ARTICULO 123.

El derecho del trabajo, es derecho de lucha de clases, como tal, es un estatuto dignificador de todos los trabajadores, obreros, empleados públicos y privados, jornaleros, artesanos, domésticos, taxistas, profesionales, técnicos ingenieros, peloteros, artistas, etc., y sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre estos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellas que explotan o se aprovechan de los servicios de otros.

El derecho del trabajo y su norma procesal con instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y para la reivindicación de sus derechos.

El concepto de la clase obrera comprende, no sólo a los obreros industriales, así como a los demás sujetos que se especifican en el preámbulo del Artículo 123, sino a todos los prestadores de servicios en cualquier labor, cuyas relaciones están amparadas por el mencionado precepto constitucional.

En general, todas las disposiciones sociales del Artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera, la aplicación de los mismos tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función duradera.

Donde son los fines del Artículo 123 de la Constitución:

El primero.- La protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales y de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, domésticos, etc., a través de la legislación, la administración y de la jurisdicción.

El Segundo.- La reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la Revolución, tomando en cuenta que ningún derecho laboral fue reconocido en épocas anteriores, porque no existía derecho laboral alguno y por tanto, no había jornada de trabajo, salario mínimo, derecho al descanso de alimentos, derecho de ascenso, entre otros.

La primera finalidad del Artículo 123 se expresa en su mensaje y en su propio texto: "proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción". En lo

personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, específicamente considerando como jefe de familia a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo, les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades de las empresas, para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismas el equilibrio en la producción económica.

Tal es la función revolucionaria del derecho mexicano del trabajo, en cuanto busca proteger a los débiles y elevarlos a cierto nivel que, sino iguale con los fuertes, tenga una vida por lo menos decorosa que le permita subsistir; pero también tiene un fin mediano: la socialización del capital mediante el ejercicio legítimo del derecho obrero fundado en las ideas revolucionarias que el mismo consigna para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre, en donde solamente quien detenta el capital, en este caso, la burguesía, que es una minoría, quien goza de todos los beneficios de los cuales carece la gran mayoría. (29)

Por otra parte y como lo señala el Doctor Baltasar Cavazos Flores, obtener el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo, constituye a no dudarlo, la preocupación fundamental del derecho laboral. Sin embargo, obtener dicho equilibrio no siempre es fácil, y para ello, en todos los países se ha tratado de legislar en beneficio del "trabajo", prescribiéndose mínimos de derechos que no pueden ser renunciados por sus propios titulares.

La huelga en el derecho mexicano del trabajo, constituye la expresión fundamental de dicha aspiración, ya que su objeto es en todas partes y en todos los casos, el tratar de obtener dicho equilibrio, pues si se aparta de tal finalidad, se prescribe y se declara "inexistente", es decir, la huelga en nuestro medio, para ser tolerada requiere de cumplimiento de ciertos requisitos esenciales, sin los cuales, no es lícito suspender las labores y no obstante lo anterior, una vez cumplidos los requisitos y de acuerdo con precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el derecho de huelga se convierte en restringido y no se autoriza el arbitraje obligatorio a menos que los trabajadores sean los que lo soliciten, ya que en este caso, intervienen las Autoridades Laborales para intentar conciliar el conflicto, y si no existe alguna solución, ambas partes, aún los obreros, esperarán la resolución de la Autoridad Laboral. (30)

Sin embargo y volviendo al tema del presente capítulo, el Maestro Armando Porras López, nos indica: "¿Qué debemos entender por factores de la producción?", partiendo de la base que la Revolución Mexicana no fue socialista, tampoco comunista, sino que fué un movimiento progresista ascendente que representa el triunfo de aquellos ideales revolucionarios y que se establecieron en la Constitución de 1917, y así teniendo en consideración ese movimiento, es lógico interpretar que los factores de la producción son el capital, el trabajo y la tierra, siguiendo la división clásica de la economía burguesa.

Y partiendo de esa base, la citada Fracción XVIII del Artículo 123 nos dice: Las huelgas tendrán por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción, señalando que esta parte del citado Artículo es la más falsa, porque no puede existir el equilibrio citado, porque la característica del régimen económico social en que vivimos es, precisamente, el aplastamiento de los poderosos en contra de los débiles que son la mayoría, porque precisamente la característica del capitalismo, es la explotación de los más fuertes económicamente en contra de los pobres y desamparados, y entonces, ¿qué equilibrio puede existir entre los empresarios y los trabajadores?.

## CAPITULO III REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.

### 1.-Ley federal del Trabajo.

Una vez promulgada la Constitución de 1917 y con ella la declaración de derechos sociales, las entidades federativas de conformidad con el párrafo introductorio del artículo 123 versión original sustituida en 1929 por la competencia federal, expidieron leyes locales del trabajo, siendo la precursora la Ley del estado de Veracruz de 1918.

La primera Ley revolucionaria que consigna el derecho de huelga del Trabajo del Estado de Yucatán en el periodo pre-constitucional expedida por el Gobernador y Comandante militar del Estado, General Salvador Alvarado.

Con esta Ley existía temor por el riesgo en que se encontraban las fuentes de trabajo y producción, ya que los trabajadores podían pelear legalmente sus aumentos salariales o bien, mejorar sus condiciones de trabajo, porque esta permitía en su ordenamiento:

... "El ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el medio más importante para reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses con el carácter de uniones, federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han sido necesarios para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación sus demandas; pero conviene, y esto es muy importante, establecer preceptos consagrados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar este supremo derecho."

Posteriormente una vez emitida la carta magna en 1918 y en 1926, se expidieron dos leyes, y ambas se referían como objetivo de la huelga, los mismos requisitos que se señalaban en la Constitución general: Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En la primera Ley se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón, y si este respondía negativamente, podían señalar el día y la hora para que estallara la huelga.

En el segundo cuerpo de disposiciones legales, se ordenaba que antes de declarar la huelga, los obreros tenían que someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta central de Conciliación y Arbitraje, y en su caso, a la de la bolsa de trabajo.

A partir de entonces afloró la tendencia, más o menos expresa o tácita hacia el arbitraje obligatorio de las huelgas que se manifestó todavía con el proyecto federal de 1928, y en el proyecto Portes Gil que fue enviado a las Cámaras en el año de 1929, y retirado después por la oposición del movimiento obrero.

El proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, antecedente efectivo de la Ley de ese mismo año, rechazaba aparentemente la idea en su exposición de motivos, pero su articulado era sumamente vago, pues reproducía algunas disposiciones de los proyectos anteriores, pero de estos también estudiaremos más adelante.

Las Leyes del trabajo de los Estados de Veracruz y Tamaulipas, poseían un carácter parecido en su ordenamiento lo anterior derivado de las tendencias generales de la época, y por que las mismas provenían de los gobiernos locales emanados de la revolución y que creían firmemente en el sentido de justicia social, y estaban convencidos de que el arbitraje de las huelgas obligatorio, traería beneficios a la clase obrera.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de Enero de 1918 en el párrafo principal de la exposición de motivos, se desprendía la realidad del arbitraje obligatorio.

Esta ley, en sus ideas y normaciones con algunas variantes más terminológicas que de esencia, tuvo gran influencia en las Leyes del Trabajo de otros estados tales como: de Sonora Sinaloa, Puebla, Chiapas, Jalisco y Oaxaca, y es notoria su influencia pues de la misma se desprenden ideas y disposiciones fundamentales que se señalaban en los Artículos que a continuación se indican:

En el Artículo 153, la citada Ley de Veracruz, indicaba: "la huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido" (Un aspecto fundamental de este ordenamiento, fue

señalar las causales de fondo y de forma que se deben observar para suspender los trabajos)

El artículo 154, con un carácter más limitativo se refería a las causales necesarias para la procedencia de la huelga: "Cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; su modificación en beneficio de los trabajadores y el apoyo a una huelga lícita". Es clara la pobre enumeración que señalaba, porque tampoco se refería a el Contrato colectivo, como si dicha Ley lo tenía por previamente celebrado.

El artículo 158, consigno los requisitos formales para llevar a cabo un movimiento de huelga, como son: " Que la huelga se desarrollara pacíficamente; que tuviera por objeto alguna de las causales señaladas por la Ley; que formularan y fundaran su petición en escrito dirigido al patrón; que este no contestara o lo hiciera en forma negativa; y que se informara a la autoridad" y una vez que se cubrieran la huelga se declaraba lícita.

El artículo 159 recogió el mandamiento especial de la fracción XVIII de la declaración, que ordena que: "en los servicios públicos se anunciara con 10 días de anticipación a la fecha en que se pretendiera parar los trabajos.

El artículo 155 tocaba un punto importante que fue estudiado por los legisladores: "la huelga solo suspendía los efectos del contrato de trabajo, sin terminarlo.

El artículo 160, nuevamente se remitía al arbitraje obligatorio con la intervención de las autoridades laborales.

De esta Ley, derivaron en su fundamental articulado la expedición de leyes del trabajo de otros Estados, y que inclusive influyó la misma en el proyecto final de la Ley Federal del Trabajo de 1931; es conveniente mencionar, que algunos Estados de la república que trataron de reglamentar el artículo 123 de la carta Magna, expidieron leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del constituyente, por ejemplo, en la Ley del Trabajo de Aguascalientes, se señalaba como causa de la huelga, " exigir el cumplimiento del contrato, o su modificación o bien, la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros".

En la Ley del Trabajo del estado de Chiapas de 1927 se señalaba como finalidades de la huelga, " exigir el cumplimiento del contrato o su modificación; modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos

cometidos por el patrón, y la solidaridad con otra huelga; se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la junta, y también los paros fueron reglamentados". En 1920, en el estado de Coahuila se expidió una Ley, que señalaba como objetivos de la misma: "exigir el cumplimiento del Contrato; modificar el propio Contrato; exigir el cumplimiento de los Laudos emitidos por la Junta; así como la solidaridad con otra huelga; se reglamentaban los paros pero, siempre y cuando, los mismos fueran relacionados con los excesos de producción, o la falta de materia prima, o los casos de fuerza mayor.

Todos estos antecedentes, así como otras muchas Leyes que se expidieron en diversos estados de la República, como en Guanajuato en 1924, en Chihuahua en 1922, en Jalisco en 1923 eran otros tantos intentos para aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero realmente cuando se vinieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país, fue en 1931 al expedirse la Ley Federal del Trabajo. (31)

Antes de que se promulgara la Ley Federal del Trabajo de 1931 a la que nos hemos estado refiriendo en sus antecedentes se presentaron tres proyectos de Legislación Federal, siendo el primero de ellos en el año de 1928 dentro del periodo presidencial del General Calles, por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo Dr. José Manuel Puig Casaurán y que fue sometido de común acuerdo con el Secretario de Gobernación Lic. Emilio Portés Gil, a una convención obrero patronal que sesionó a partir del 15 de noviembre, que los resultados de dicho proyecto no prosperaron pero que sin embargo, se tomaron algunas ideas para los proyectos posteriores.

El segundo proyecto denominado "Portés Gil", en el año de 1929, preparado por los asesores del entonces Presidente Emilio Portés Gil, y que tampoco llegó a discutirse en las Cámaras legislativas porque desde que fue presentado fue atacado por los legisladores opositores.

El tercer proyecto expedido por la Secretaria de Industria, siendo titular el Licenciado Aarón Saenz que fue redactado y defendido en consejo de ministros por el eminente maestro y abogado Eduardo Suárez.

En los proyectos señalados únicamente tocaremos la huelga y que fue señalada en el Artículo 253 del primer proyecto que citaba lo siguiente: "La huelga, es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", esta definición se reprodujo en el Artículo 322 del proyecto "Portés Gil" y pasó al Artículo 259 del proyecto de la

Secretaría de Industria, con la sola añadidura de término "temporal" a la palabra suspensión"

Los 3 proyectos propusieron la diferencia entre requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga.

a.-En los primeros Artículos se encuentra el señalamiento de las causales de la huelga con una mejor comprensión del problema en el Artículo 323 del proyecto "Portés Gil" y que podría ser un antecedente directo de la Ley de 1931 en lo siguiente: "La huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del Contrato Colectivo; y huelga por solidaridad, todos estos se referían al primer requisito para llevar a cabo el movimiento de huelga, es decir elementos de fondo.

Y el segundo requisito para llevar a cabo un movimiento de huelga, se refería a la exigencia de una mayoría de huelguistas, misma que también fue analizada en la Convención de 1928, donde los empresarios solicitaron que para efecto de mayoría, la misma debería sujetarse a las dos terceras partes del total de los obreros, misma que debería ser también comprobada antes de la suspensión de las labores.

b.-Los requisitos formales de los dos primeros proyectos, son el anticipo a la preparación del tercero, cuya reglamentación con algunos cambios pasó a integrar el articulado establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que entre sus elementos de formalidad indicaba: "Pliego de posiciones dirigido y entregado al patrono; señalamiento de un plazo no menor de 6 días y de 10 días en los servicios públicos para la suspensión de los trabajos; fijación del día y hora en que se suspenderían las labores; dejar que transcurriera el plazo que se hubiera fijado para que el empresario contestara las peticiones; y aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje."

Los 3 proyectos, especialmente el tercero, elaboraron tres conceptos básicos y fundamentales del Derecho de huelga que después se establecerían al proyecto final: "Huelga existente o inexistente; huelga lícita o ilícita; y de conformidad con la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, Huelga imputable o inimputable al patrono" .

Uniformemente se reclama la huelga pacífica y se condenan los actos violentos que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes; vale la pena recordar el principio de que: "la huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo, por todo el tiempo que dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanan de ellas" principio que inclusive ya había sido mencionado por haberse establecido en la Ley del Estado de Veracruz de 1918, y que nuevamente, se hacía presente en el proyecto final de la Ley Federal del Trabajo.

Se encuentra fundamentado en la Fracción XXXIX de la exposición de motivos se estableció lo siguiente: "en el derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores hasta obtener la satisfacción de sus demandas. (32)

## 2.- REQUISITOS DE FONDO.

Al reglamentar la Ley Federal del Trabajo al Artículo 123 Constitucional, consideró y determinó como objeto legal de huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción así, el mencionado ordenamiento legal en su Artículo 450 expresa los objetos que debe tener esto.

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

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

II -Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

III.-Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV.-Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley en las empresas y establecimientos en que se hubiera violado.

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

VI -Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de las enumeradas en las Fracciones anteriores; y

VII.-Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis."

La huelga desde su integración plena en la Carta Magna tuvo el carácter de "licitud" cuando su objeto fuera conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital y el Legislador Secundario fue el que expresó el objeto legal de las huelgas, como se aprecia en el Artículo anteriormente transcrito, aclarando que la huelga se determinó por el Legislador como un derecho de las mayorías.

Atendiendo las consideraciones anteriores, los trabajadores tendrán la obligación de fundar sus movimientos huelguísticos en cualquiera de los objetos antes mencionados y por la mayoría de ellas lo que constituye, los requisitos de fondo exigidos en la Ley.

En cuanto a las Legislaciones de los estados tratando el equilibrio entre los factores de producción, se expidieron leyes con grandes aciertos, pero la falta de experiencia y quizá de una técnica legislativa adecuada produjeron algunas imperfecciones, y de estas por ejemplo la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de Junio de 1925, vio el problema con bastante claridad.

El Artículo 195 decía:

"La huelga puede tener por objeto; I.- Obligar al patrono a cumplir las obligaciones que le impone el Contrato Colectivo de Trabajo (debe entenderse el Colectivo); II.- Obtener la modificación del Contrato de Trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses; III.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con las del capital; y IV.- Apoyar una huelga lícita."

Es importante señalar que esta legislación estatal, como otras grandes por su importancia fueron el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, pues el proyecto de 1928 en su Artículo 264 reprodujo el Artículo 195 de la citada Ley del Estado de Tamaulipas y que después se establecería en el ordenamiento legal, no obstante, el afán de detener el progreso de la Legislación Laboral, de las asociaciones patronales que insistían que dicho precepto citado se concretara a reproducir la Fracción VIII del Artículo 123 de la Constitución, con el

único fin de dejar fuera el estudio de las legislaciones estatales, en aquello que pudiera beneficiar el proyecto de Legislación Laboral.

En el proyecto "Portes Gil", se señaló un elemento importante, pues insistió en que la huelga es un procedimiento que tiende a obtener algo, por ejemplo: la celebración de un Contrato Colectivo, o en otro sentido, la huelga es la manifestación de un malestar colectivo y concluye con la enumeración de los motivos que la justifican.

La propia Constitución se refiere a que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. De lo que se concluye que la huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo para que pueda ser considerada como lícita, pues si el Constituyente pretende crear la armonía de los derechos del trabajo y capital que se ha perdido y existe un desequilibrio en los factores, es cuando la huelga es lícita; ese equilibrio sólo puede ser colectivo.

Con estas ideas se redactó el Artículo 323 del proyecto "Portes Gil":

"La huelga debe tener por objeto: I.- Exigir del patrono la celebración del Contrato Colectivo; II.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato Ley; III.- Exigir la revisión y modificación, en su caso, del Contrato Colectivo o Contrato Ley al terminar el período de su vigencia en los casos y términos que el Código establece; IV.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; V.- Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enunciados en las Fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal. "

Y en cambio, en el proyecto de la Secretaría de Industria, se notaba claramente que su articulado inclusive era incompleto comparado con el de "Portes Gil", y menos preciso indicando lo siguiente:

"La huelga deberá tener por objeto: I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II.- Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo; III.- Exigir la revisión en su

caso, del Contrato Colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece."

Desde luego, de dicha redacción se desprende el carácter conservador y civilista en que se inspiraba el proyecto que inclusive, suprimió la huelga por solidaridad, ya citada en los proyectos anteriores.

La Ley de 1931, ya estableció plenamente los requisitos de fondo de la huelga

Después de haber estudiado los antecedentes del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, señalaremos ahora los requisitos de fondo de la huelga uno por uno para tener una idea clara de su objetivo:

I.-Equilibrio entre los factores de la producción. Como se advierte, el Legislador reprodujo textualmente parte de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que el Congreso Constituyente Queretano estructuró.

II.-La celebración del Contrato Colectivo. El artículo 450 en su Fracción II señala como objeto de la huelga, la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. Por otra parte, el Artículo 387 del mismo Ordenamiento nos dice: "Todo patrón que emplea trabajadores pertenecientes a un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo"

La relación que existe entre ambas disposiciones legales, partiendo del principio de obligatoriedad contractual debe considerarse por una parte, "que el patrón que emplea trabajadores pertenecientes a un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo" antecedente directo de este requisito de fondo, y en segundo término, se debe considerar el exacto criterio de J.J. Castorena cuando afirma "el derecho de huelga constituye un medio, no para que el patrón se decida a celebrar el Contrato, sino para que en realidad lo celebre", Fracción II del Artículo 450 de la Ley. (33)

Las Fracciones II y III del Artículo 450 señalan como objetivo de la huelga, obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o, la celebración del Contrato Ley. Este es un caso claro en que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción con la celebración del Contrato Colectivo o del Contrato Ley, en su caso.

Por lo que hemos observado en el Capítulo que se refiere al Contrato Colectivo y cuando nos referimos al Contrato Ley, se advierte la importancia tan grande que tiene en una empresa el establecimiento de esos pactos que van a normar las relaciones entre las dos partes y, en algunos casos, abarcando una región o zona determinada para una misma industria.

Precisamente esta reflexión nos lleva a concluir que, una vez obtenida la celebración de tales Contratos, nace una presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción, y que, por lo mismo, estando en vigor un Contrato Colectivo o un Contrato Ley, y antes de que concluya la fecha de su vigencia, no es correcto que el Sindicato de los trabajadores pretenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la Fracción I del Artículo 450.

Las Fracciones II y siguientes del citado precepto tienen como finalidad la misma que se señala en la Constitución en cuyo caso al obtener la celebración de dichos Contratos Colectivo o Contrato Ley, su cumplimiento o su revisión se ha logrado establecer el equilibrio entre los dos factores; equilibrio que por disposición de Ley, Artículos 399 y 412 debe suponerse que perdura durante dos años por lo menos, o estas Fracciones II y siguientes se refieren a otros supuestos distintos del que inspiró la Fracción I, y entonces, son francamente inconstitucionales.

Otro caso también se menciona en las Fracciones citadas, el de exigir la revisión del Contrato Colectivo o Contrato Ley al terminar el período de su vigencia y de conformidad con lo dispuesto en los Capítulos respectivos del Título anterior.

En el supuesto de la negativa patronal para revisar el Contrato, cabría invocar estas Fracciones II y III como causal de huelga, debiendo justificarse que procedía en el caso la revisión, que se siguieron todos los trámites fijados por esta Ley y que el patrón se negó a revisar el Contrato Colectivo.

No consideramos, por demás necesario insistir en que no significa un negativa la aceptación parcial del proyecto cuando implica efectivamente la modificación de distintas cláusulas y no un pobre argumento para desechar en el fondo la petición obrera.

Este es otro motivo más que reforzará el argumento, de que el Tribunal del Trabajo necesita no sólo considerar el aspecto formal sino también el de fondo para declarar si una huelga es existente o no.

De concretarse ese Tribunal a un análisis de meros procedimientos, los Sindicatos tendrían expedito y amplio el derecho de ir a la huelga, pidiendo y exigiendo el aumento y modificación en su provecho de las cláusulas económicas de su Contrato Colectivo o Contrato Ley, y encontrarían que ningún patrón podrá dar satisfacción plena a las peticiones y entonces se invocarían estas Fracciones II y III que estamos señalando.

También es importante señalar que el derecho para acudir a la huelga, con el objeto de revisar un Contrato, aparece en ocasiones al concluir el período de vigencia, y dicha disposición deberá iniciarse en un término de treinta días antes de que termine su vigencia, y en Contrato Ley deberá ser por lo menos sesenta días antes de su conclusión.

La Fracción IV del Artículo 450 se refiere a la causal de huelga que tenga por objeto exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Si como lo vimos en los párrafos anteriores, la celebración del Contrato es necesaria para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio entre los factores de la producción, implica el nacimiento de la acción de huelga. Debemos entender que debe tratarse de una violación de naturaleza colectiva, o sea de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales, por ejemplo eliminar alguna prestación que se encontraba establecida en el Contrato colectivo, lo que produciría una reducción en las percepciones de los trabajadores y por tanto un desequilibrio entre los factores de la producción.

La Fracción V señala como causal de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. La redacción es tan amplia que podría prestarse a la comisión de muchos abusos ya que, en materia de participación de utilidades, la Ley señala una serie de obligaciones patronales y de trabajadores como son la declaración ante la autoridad respectiva de los ingresos y egresos de la empresa, entregando copia a la comisión mixta dentro de la fuente de trabajo para revisar la declaración hacendaria del patrón, las cantidades a repartir y la publicación en la fuente de trabajo a la vista de todos los empleados.

No se concibe que la violación a alguno de estos trámites pueda generar un motivo de huelga, por ejemplo, que el patrón no entregara a sus trabajadores la copia de la Declaración final dentro de los diez días, sino que lo hiciera a los once días.

Creemos que es indispensable recordar, para aplicar este precepto, lo que hemos dicho sobre la coordinación que debe existir entre la Fracción I y las otras Fracciones del Artículo 450, o sea, que solamente la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de utilidades, puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores.

La Fracción VI del citado Artículo, pudiera pensarse que se aparta de la finalidad primordial que debe perseguir la huelga. Podríamos pensar como lo indica el Doctor Mario de la Cueva, de que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la Fracción XVIII del Artículo 123, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

El precepto Constitucional señala terminantemente el objetivo de la huelga, buscando el equilibrio del que nos ocupamos ampliamente y no encaja en el concepto de la huelga por solidaridad.

El Licenciado Castorena, citado por "De la Cueva", aún cuando parece inclinado a aceptar la legitimidad de ese tipo de movimientos, concluye sosteniendo también que si la huelga es un derecho del que es titular la mayoría de los trabajadores en cada empresa en particular, para que se satisfaga el requisito del Artículo 123 Fracción XVIII, es indispensable que la huelga tienda a organizar y buscar el equilibrio entre los trabajadores y el patrón a quien se va a afectar con el movimiento. No es este el fin de la huelga por solidaridad. (33)

No está por demás señalar que la redacción de la Fracción VI actual es más vaga que la antigua Fracción IV del Artículo 260 de la Ley anterior, pues la solidaridad se daba para apoyar una huelga que no hubiere sido declarada ilícita y en la actualidad se concede solamente para apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las primeras cinco Fracciones del Artículo 450.

### 3.-REQUISITOS DE FORMA

Una vez terminadas las pláticas entre el sindicato obrero y el patrono sin resultados favorables, se abren al primero dos caminos posibles, acudir a la huelga hasta lograr que el patrono acceda a sus peticiones o solicitar de la junta de conciliación y arbitraje que resuelva el fondo del conflicto.

Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga.

De esta explicación se deducen los dos elementos esenciales del emplazamiento, las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga.

La forma del emplazamiento es necesario que se redacte y se presente por escrito cumpliendo con la formalidad requerida. El artículo 265 de la Ley de 1931 decía en su Fracción I que "los trabajadores dirigirán un escrito en el que formulen...", en tanto el 452 de la Ley actual expresa que "el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes..."

La Fracción I del precepto ratifica lo que hemos llamado elementos esenciales porque nos habla de tres peticiones fundamentales: debe ser dirigido al patrón por escrito, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue, requisito este último que parece una repetición innecesaria, pues el objeto de la huelga es la satisfacción de las peticiones.

Creemos vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga:

a) Toda petición tiene que dirigirse a alguien, que en el caso concreto no puede ser sino el patrono.

b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce.

c) Ya indicamos que la norma a estudio exige se mencione el objeto de la huelga.

d) Finalmente, el escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga.

Consideramos importante hacer un breve resumen de los pasos a seguir al momento de iniciar un movimiento huelguístico.

En primer lugar, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga. Expresamente exige este requisito la fracción II del artículo 451 de la Ley, estableciéndose ahí mismo que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que estalle dicho movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. En caso de que haya un recuento previo, se establece en la Ley, en el artículo 931 que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores en general que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

En cambio si serán considerados como trabajadores de la empresa con derecho a votar los que hubiesen sido separados del trabajo después de la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento. La razón es obvia; se trata de evitar cualquier maniobra patronal que tienda a destruir el movimiento, pues si en algún caso dado vota por la huelga una mayoría muy estrecha de trabajadores, sería fácil para el patrón dar por terminados los contratos individuales de trabajo de algún grupo de trabajadores o bien, no existiendo la cláusula de exclusión por admisión, contratar nuevos trabajadores desafectos a la huelga para reducir a minoría al grupo emplazante, ya que al realizarse los recuentos que más adelante estudiaremos, se llegaría a la conclusión de que no había sido votada la huelga por una mayoría de trabajadores.

El Licenciado Pizarro Suárez en su obra, citada por "De la Cueva", insiste en que la referida mayoría abarca a trabajadores que hayan prestado o presten servicios al patrón y de ningún modo a trabajadores que, aun formando parte del sindicato que emplaza al movimiento, no sean trabajadores del patrón afectado, sino de otro diferente. El asunto parece claro y, sin embargo, todavía a la fecha se registran casos, por tendencias marcadamente políticas, en que una minoría declara la huelga y se pretende incluir en el recuento a personas que no son trabajadores del patrón. (34)

Como vimos anteriormente, la Ley prevee y expresamente dispone que no procede el recuento previo. Desde nace tiempo se ha sostenido una polémica al respecto pues en tanto que algunos consideran que el recuento previo restringe el ejercicio del derecho de huelga y por eso no lo aceptan, otros consideran que la calificación previa aunque fuera limitada a dichos requisitos formales, implicaría una notoria ventaja en beneficio de todos los obreros al servicio de la empresa, al decidir en mayoría si se pretende estallar el movimiento con las consecuencias inherentes.

La fracción II del artículo 451 nos habla de que la suspensión de los trabajos ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Es importante recordar que el derecho de huelga no se trata de un derecho sindical, sino de uno de los trabajadores, en consecuencia, la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento.

Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

Los trabajadores con derecho a integrar la mayoría serán aquellos que se encontraran laborando antes de la presentación del escrito, ya que el artículo 462 se refiere y lo aclara correctamente:

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

III.-Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.

La comprobación de la mayoría obrera, desde los debates en 1928 se requería que antes de la suspensión de los trabajos se comprobara en una votación nominal que existía de dos terceras partes de trabajadores en favor de la huelga. En el artículo 451 fracción II, se estableció que "la determinación de la mayoría obrera en ningún caso podía promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

Una vez votada la huelga por los trabajadores, como paso siguiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 920, debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que se le anuncia que de no acceder a ellas, irán los trabajadores a la huelga en un plazo no menor de diez días, tratándose de empresas de servicios públicos, ni menos de seis días en los demás casos.

El artículo 925 determina cuáles son los servicios públicos antes invocados, enumerándolos como sigue: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, 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.

El medio para que llegue a manos del patrón el pliego de peticiones es la Junta de Conciliación y Arbitraje y debe el presidente hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su presentación.

De hecho, se acostumbra dirigir un escrito a la autoridad laboral, acompañando el pliego de peticiones, para que el patrón reciba tanto una copia del escrito dirigido a la Junta como las peticiones en que se anuncia el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas.

Cuando se trata de celebración o revisión del Contrato Colectivo, es necesario que los trabajadores acompañen un ejemplar del proyecto de Contrato respectivo, para que el patrón decida si lo acepta o no. El conducto por el cual el titular de la junta lo hace llegar a manos del patrón dentro de las 48 horas siguientes, es por conducto de un Actuario del referido Tribunal y, aunque la Ley no especifica, creemos que debe seguirse el procedimiento de las notificaciones personales, con la sola modificación de que en ningún caso deben transcurrir más de 48 horas para llevar a cabo tal notificación.

Si en el lugar donde radique la empresa o establecimiento no reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. Estas Autoridades harán la notificación y, dentro de las 48 horas siguientes, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la huelga, por las siguientes razones; en primer término desde ese momento empieza a correr el plazo para que se detengan las labores; y en segundo término porque produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. En la Ley actual se incluye el Artículo 924, que dispone: "a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo antes de estallar la huelga y se deberá tratar únicamente sobre: I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social; III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga".

Una vez que recibe el pliego de peticiones el patrón, dará a éste respuesta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

Un requisito importante se incluye el artículo 923, que dice: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920, que sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente".

Si las partes en conflicto no llegan a ningún arreglo en el periodo de pre huelga, y esta próxima la fecha señalada para parar labores, en una junta especial se procede a designar al personal de emergencia por la Junta, el que seguirá laborando durante el periodo de huelga, para evitar que se suspendan aquellas labores que pudieran perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, si es necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública para que tales servicios se presten.

Llegado el día y horas señalados para que estalle el movimiento de huelga y aún no existe un acuerdo entre trabajadores y patronos, el resultado debe ser que se lleve a cabo el paro de labores y que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo. Estos acostumbran establecer guardias que impidan la entrada de otros trabajadores, que pudieran romper el movimiento, y que son conocidos como "esquiroles". Sin embargo, es necesario que el patrón y algunos de sus representantes y empleados de confianza acudan al centro de trabajo, donde se encuentran los archivos y documentos, que habrán de servirles en el curso del conflicto. También es indispensable que penetren al local el tesorero o cajero y los pagadores que habrán de cubrir sus salarios al personal de emergencia.

La Ley en su artículo 443, ordena que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Tratándose de una huelga para obtener la celebración o revisión del contrato ley existe la variante de que el plazo que debe existir entre la fecha de presentación del emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el día y hora en que se suspendan las labores, deberá ser de 30 días y 60 tratándose de Contrato Ley(artículo 938)

#### 4.- REGLAMENTACION LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La finalidad de la asociación obrera es el mejoramiento de la clase trabajadora, denominado comunmente como el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; Para que estas conquistas obreras queden respaldadas, se busca la celebración de los contratos colectivos que van a regular las relaciones entre patronos y trabajadores. A su vez también los propietarios de las empresas requerían de normas que definieran como realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su fábrica.

Inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros que entraban a laborar en la negociación; pero contra ese tipo reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo.

A primera vista la invención del contrato colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que servía para regular una situación interna; más este instrumento fue cobrando una fuerza insospechada hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días, una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas y legales dentro de los centros de trabajo.

Nuestra Ley Laboral, en el artículo 386, define el contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En general en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases, y si existiera alguna modificación al momento de su revisión, siempre que sea en beneficio de los trabajadores, se integra automáticamente al contrato individual de cada obrero.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y, en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 919, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Podemos observar, al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes.

Para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores, y puede ocurrir, sin embargo que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades en este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos, como sucede en la industria textil que en una misma fábrica haya varias ramas o secciones por su actividad, y en este caso cada una se represente por un sindicato distinto.

Existe una característica muy importante y que da lugar a que el contrato colectivo mexicano se denomine contrato de empresa. Nos referimos a lo preceptuado en el artículo 396 de la Ley, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Naturalmente esta disposición no rige para los empleados de confianza, de manera absoluta pues se les puede excluir de su aplicación.

Los contratos colectivos pueden celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada, por ejemplo en llevar a cabo la construcción de un edificio

El contrato colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el

tercero se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, hará los trámites necesarios para su inscripción y aprobación. El artículo 390 de la ley laboral indica que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta.

El Contrato Colectivo debe indicar:

a).-La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto que ya vimos que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos;

b).-Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación;

c).-Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, a intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones;

d).-Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que se conceder a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casas habitación o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación;

e).-También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran.

f).-Por último, es común incluir cláusulas que señalen, a grandes rasgos, la forma de imponer las sanciones y también en este punto se incluye, cuando exista, la cláusula de exclusión por separación, de cuya inconstitucionalidad ya nos ocupamos.

El artículo 392 de la Ley permite que en los contratos colectivos se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

La Ley Laboral sanciona con la inexistencia al convenio que pretendiendo ser contrato colectivo no incluya la determinación de los salarios. En cambio si faltaren estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales(Art. 393).

## CAPITULO IV.- REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA

### 1.- EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

#### LA HUELGA, PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS.

La huelga es un procedimiento para la solución de los conflictos colectivos laborales porque es un instrumento por medio del cual los trabajadores buscan elevar su forma de vida mediante la obtención de mejores condiciones de trabajo, tal como lo establece el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que señala el objetivo principal de la huelga.

El fundamento de este derecho de huelga reconocido por la Constitución a los trabajadores es notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la presión social y económica ejercida por los patronos sobre los trabajadores, debe equilibrarse de acuerdo a la justicia con la que la Ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas mediante la huelga, y que es concebida como una suspensión temporal del Contrato de Trabajo, que también no autoriza a patronos ni obreros a darlo por terminado, sino que únicamente pretende en forma jurídica, otorgar a los obreros este poderoso medio de presión.

El derecho colectivo del trabajo, es al mismo tiempo, derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales porque es originariamente un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo.

Si afirmamos que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, es porque ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo ella tiene la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición, así como de emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. No conviene olvidar que fueron los trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga, y por otra parte, posee la característica de lo colectivo, pues la libertad de la cual ahora nos ocupamos sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros al través de su ejercicio, tienen el deber de

promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en lo futuro alcancen esa categoría en una empresa o establecimiento fabril, o en una rama determinada de la industria.

En los orígenes del derecho del trabajo se presentan tres términos en una especie de relación, los cuales son: la coalición, la huelga y la asociación sindical.

La coalición, de acuerdo al Artículo 355 de la Ley Laboral, es "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes", y éste constituye la base de los otros dos, el principio sin el cual la huelga y los sindicatos serían imposibles. Las tres instituciones anteriores como elementos constitutivos del derecho colectivo del trabajo comparten la característica de ser un derecho de la clase trabajadora.

Entre las tres instituciones, la coalición y la asociación sindical están definidas en nuestras normas laborales como un derecho de los trabajadores y de los patronos y que si bien la inclusión de los segundos en las definiciones es una mera consideración jurídica y que en la práctica no es usual, porque los patronos se asocian normalmente mediante las denominadas Cámaras de la Industria y su intervención no es de manera directa en los asuntos laborales, sino que parte del principio de igualdad ante la Ley pudiendo asociarse ambas partes y tener medios que puedan defender sus intereses, como son las huelgas y los paros para resolver las exigencias de naturaleza económica o técnica y cuya insatisfacción podría determinar la existencia o desaparición de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo emana material y formalmente de la Constitución, lo primero porque su misión, de acuerdo al párrafo introductorio del Artículo 123, lo hacen consistir en crear las bases constitucionales del trabajo y realizar la justicia social en la relación trabajo-capital, más aún, el párrafo introductorio ordena que la Ley del Trabajo no podrá contravenir las bases de la Carta Magna, y lo segundo porque el repetido párrafo encomienda al Congreso de la Unión la expedición de la Ley.

La huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo porque la historia muestra que es la garantía mejor para la creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social y que pertenece a los trabajadores para ejercerla cuando sus derechos laborales no sean respetados por los patronos, como es el emplazamiento a huelga por violaciones al ordenamiento colectivo ya existente,

o para que les sean reconocidos derechos establecidos en la Carta Magna, y que por no existir una regulación en la fuente de empleo, el patrón omite reconocer como son cuando no hay Contrato Colectivo.

El derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la Empresa o del establecimiento afectados, y este rubro se apoya en las disposiciones constitucionales y legales transcritas en el artículo 123 en su Fracción XVII, y que anteriormente en la Ley de 1931 también se colocó en la misma posición de reconocer como un derecho en la Carta Magna el movimiento de huelga de los obreros pertenecientes a una empresa.

La consecuencia inmediata del principio señalado con antelación, consiste en que cada trabajador posee el derecho inviolable de concurrir con su presencia y voto a la determinación de la mayoría requerida, tal como se expuso en párrafos anteriores, para la existencia legal del estado de huelga, partiendo principalmente de la circunstancia de que el estado de huelga afecta los intereses y derechos de todos los hombres que prestan sus servicios en el centro de trabajo, ya que pudieran estar o no de acuerdo en el movimiento inicial y que por causas propias, sociales o económicas no quieran participar directamente en el mismo, teniendo el derecho inalienable de decidir sobre su inclusión y apoyo en el mismo, ya que la suspensión de labores se extiende a todos los trabajadores que forman parte de la fuente de trabajo, y con las consecuencias inmediatas de la suspensión del pago de salario, y con el riesgo de que si al concluir el movimiento y resolverse el fondo del conflicto no se sentencia que los motivos de la huelga fueron imputables al patrón, en tal situación no habrá condena al pago de los salarios de los días que no se trabajaron y por tanto se produce una total pérdida en los ingresos de cada persona por el tiempo en que duro el estado de huelga.

Existe otro criterio sustentado por el Lic. Mario de la Cueva, en el cual señala, que la huelga no es un derecho sindical propiamente, sino que pertenece esencialmente a la cualificación de trabajadores pertenecientes a una fábrica y la Ley Federal del Trabajo no hace distinción alguna entre los obreros sindicalizados y no sindicalizados para los efectos de la declaración de una huelga, porque dicho movimiento afecta tanto a unos como a otros obreros de la misma y la Ley no sólo protege a los obreros sindicalizados sino que en general protege al movimiento al suspenderse las labores.

Sobre este punto podemos comentar, que fundamentalmente la huelga pertenece en su esencia a la clase trabajadora, la cual posee el inalienable derecho de ejercitarlo cuando ve afectados sus intereses laborales, por la disminución de el valor de su salario, los aumentos de precios y el costo de la vida, y en la mayoría de las ocasiones, este derecho lo ejerce por conducto y representación de la s Asociaciones Colectivas, o los denominados Sindicatos, pero originalmente el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la clase obrera.

## 2.-PROCEDIMIENTO DE UNA HUELGA.

Las diferentes etapas de una huelga son:

- 1.-Legalmente existente, ó legalmente inexistente.
- 2.-Lícita, ó ilícita.
- 3.-Justificada, imputable al patrón, o no imputable al patrón (Arts.444, 445,446,459)

El objeto legal de la huelga, el cual ya fue estudiado en capítulos anteriores, y solo para abordar el presente tema diremos que es:

- 1.-Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando trabajo-capital.
- 2.-Obtener la celebración del Contrato Colectivo, o exigir su revisión.
- 3.-Obtener la celebración del Contrato-Ley o exigir su revisión.
- 4.-Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
- 5.-Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.(Las anteriores causales de huelga de la 2 a la 5 tienen fundamento y apoyo constitucional, ya que todas ellas tienden o a través de ellas se pretende conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, factores de la producción).
- 6.-Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores. (Huelga por solidaridad, este objeto legal de huelga no tiene base constitucional y no se justifica.

7.-Exigir la revisión de los salarios contractuales, efectivo por cuenta diaria(Art.450)

Los requisitos y formalidades que requiere la ley federal del Trabajo para llevar a cabo un movimiento de Huelga son:

**a).-Emplazamiento:**

Debe dirigirse al patrón; contener las peticiones; anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; precisar el objeto de la misma; señalarse día y hora en las que se suspenderán las labores o el termino de la prehuelga; presentarse por duplicado ante la junta de conciliación y arbitraje o autoridades del trabajo, o autoridad política del lugar de ubicación de la empresa(art.920, fracciones I,II)

**b).-Aviso de suspensión:**

Debe ser entregado, por lo menos, 6 días antes de la fecha de suspensión y con 10 días en el caso de servicios públicos.

Los servicios públicos para efectos de la huelga son: Comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, aprovechamiento y distribución de aguas en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación, artículos de primera necesidad, afectación de una rama completa del servicio(art.925)

El termino cuenta desde el día y hora en que el patron sea notificado(art.920 Fraccion III)

**c).-Efectos del emplazamiento cuando es notificado al patrón:**

1.-Obliga al presidente de la Junta o a la autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad a hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.

2.-Constituye al patrón en depositario de la empresa con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

3.-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 secuestrarse bienes del local, en que se encuentren instalados salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de.

Derechos del trabajador como indemnizaciones, salarios pensiones, y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

Creditos por falta de pago cuota al IMSS, cobros por aportaciones del patrón al INFONAVIT, créditos fiscales.

Los derechos de los trabajadores serán siempre preferentes.

Las actuaciones de excepción no deben afectar el procedimiento de huelga(art.924)

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 de los que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta, y con excepción de las huelgas por solidaridad o apoyo a otra(Arts.450 fracción VI y 448)

**d).-Obligación del patrón que es emplazado a huelga:**

Contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación(Art.922)

Desde luego para llevar a la practica el derecho de huelga es necesario que se cumplan los requisitos que establece la Ley Laboral, y que puede ocurrir que al no cumplir tales suceda que no se le de tramite, como los que señalamos a continuación:

1.-Cuando no se reúnan los requisitos formales(incisos a) y b) de formalidades)

2.-Cuando sea presentado por un sindicato, que no es el titular del contrato colectivo o administrador del Contrato-Ley.

3.-Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento debe cerciorarse y ordenar la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente(Art.923)

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Una vez cubiertos los requisitos, la autoridad de Conciliación y Arbitraje cita a una audiencia de aveniencia en donde procura una solución sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Esta audiencia sólo podrá definirse a petición de los trabajadores y por una sola vez (Art. 926), y si no existe arreglo sigue adelante el trámite legal.

El procedimiento se ajusta a las siguientes reglas:

-Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente, si la declara infundada, se continúa la audiencia.

-Se deben observar las normas relativas al procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje del procedimiento ordinario.

-Comparecencia personal de las partes, sin abogados asesores o apoderados; exhortación al arreglo (Art. 876)

-Si los trabajadores no concurren a la audiencia, no corre el término para la suspensión de labores.

-El presidente de la junta puede emplear los medios de apremio para obligar al patrón a concurrir a la audiencia, por ejemplo multarlo por su inasistencia.

-La celebración de la audiencia o la no concurrencia de ella, por el patrón, no suspende los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato, a la empresa.

En el procedimiento de Huelga, existen ciertas reglas que no son aplicables para el procedimiento en común, como las notificaciones, estas surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas; Todos los días y horas son hábiles, y la autoridad debe tener guardias permanentes para tal efecto.

No se admiten más incidentes que el de falta de personalidad que puede promoverse en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón.

En este procedimiento no son denunciabiles los miembros de la Junta, y no puede promoverse cuestión alguna de competencia; si la Junta observa que no es de su competencia,

una vez hecho el emplazamiento debe declararlo; los trabajadores, en un término de 24 horas deben designar la Junta competente; las actuaciones conservan su validez, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón.

El presidente de la Junta, debe intervenir personalmente en resoluciones de:

-Falta de personalidad.

-Incompetencia.

-Casos de excepción en el trámite de emplazamiento(Art.923)

-Trabajos de emergencia(Art.923)

-Terminación de la huelga(Art.469)

-Inexistencia o ilicitud de huelga(Art.929)

Es importante señalar que una vez estallado el conflicto, existen ciertas labores que se denominan de "emergencia" y que los huelguistas deben continuar prestando como son:

Buques, aeronaves, trenes, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos; continuar atendiendo a los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Antes de la suspensión de labores, la junta con audiencia de las partes fijara el numero indispensable de trabajadores que deberán continuar prestando los trabajos y cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos, la junta puede en todo caso ordenar la práctica de diligencias(art.935)

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, y la junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios(art.936)

Estos en términos generales son los pasos necesarios que establece la Ley Federal del Trabajo a aquellos obreros que vean afectados sus intereses mediante un desequilibrio en los factores de la producción, siendo importante recordar que el

derecho de huelga es un derecho de la clase obrera o coalición, pero que es importante la intervención y representación sindical o asociación obrera que representa a la mayoría en la fuente de trabajo, para que se lleve a la practica, y en caso contrario la autoridad laboral puede dar no entrada a dicho emplazamiento.

### 3.-HUELGA LICITA.

Es aquella que, como lo define la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

### 4.-HUELGA ILICITA.

Es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bien, cuando en caso de guerra, cuando se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas.

A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga.

El texto constitucional en artículo 123 se refiere en tres ocasiones a la licitud e ilicitud, en dos de ellas a propósito de la huelga y la tercera en relación con el paro empresarial:

a).-La fracción XVIII determina, en un primer párrafo que detenta un carácter positivo, "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". Y en un párrafo posterior, esta vez con redacción negativa, se lee que "las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

b).-La fracción XIX completa las referencias, al decir que "los paros (empresariales) serán lícitos únicamente cuando el exces de producción haga necesario suspender el

trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Si analizamos las hipótesis constitucionales a la luz de la doctrina general, se alcanza una clasificación dual:

a).-La primera especie plantea el problema de la licitud o ilicitud del objeto, en lo que podría llamarse la coincidencia con el artículo 1827 del Código Civil de 1928, y comprende tanto a la huelga como al paro: para ser lícito el objeto de la huelga y consecuentemente el movimiento huelguista debe proponerse como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción... A fin de evitar interpretaciones imprecisas, conviene aclarar desde ahora que el concepto, armonía de los derechos del trabajo y del capital es de tal manera amplio, que no existe peligro de limitaciones al ejercicio del derecho obrero. En cambio, el objeto del paro empresarial, para que pueda hablarse de licitud, está fijado en forma extraordinariamente limitada, por lo que toda interpretación que se aparte de los términos precisos de la norma constitucional deberá ser descartada.

b).-Las hipótesis del párrafo segundo de la fracción XVIII exigen una consideración particular, que no ha de entenderse como un apartamiento de las ideas generales, sino a la inversa, como una aplicación correcta: la primera "la ilicitud de la huelga es consecuencia de que la mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos" roza los límites del derecho penal que es un ilícito más fuerte que el puramente civil, en tanto la segunda es una defensa de la independencia de la nación, pues en ella se decreta la ilicitud de la huelga en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

En la Ley de 1931 y que fue la primera legislación federal fue pionera en la historia de nuestro derecho del trabajo, se restringió el problema de la licitud o ilicitud de la huelga a la hipótesis segunda de la fracción XVIII del artículo 123, esto es, a la huelga en la que se producen actos de violencia o en los casos de guerra. Comprendieron tal vez los legisladores que la falta de un objetivo o finalidad, elemento esencial para la existencia del estado legal de huelga, produciría la inexistencia de una acción de huelga, mas no un caso de ilicitud. Así se explica que el artículo 263 de la Ley reprodujera, como caso único de ilicitud, la norma contenida en el varias veces citado párrafo segundo de la fracción XVIII.

La restricción del concepto de ilicitud sirvió para dar mayor flexibilidad al párrafo primero de la fracción XVIII, un gran campo abierto a la interpretación de la jurisprudencia y de la doctrina.

Algunas otras disposiciones de la Ley se referían al problema en formas diversas:

a).-El artículo 270 consignaba el derecho de los trabajadores (debe suponerse los no huelguistas), los patronos o terceras personas, de pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, aportando las pruebas que estimaran conveniente, que declarara la ilicitud de la huelga.

b).-El artículo 268 establecía que si la Junta decretaba la ilicitud, declararían también la terminación de los contratos de trabajo, lo que producía automáticamente la facultad del empresario de utilizar nuevos trabajadores.

c).-El artículo 272 preceptuaba que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades correspondientes debían proteger a los trabajadores huelguistas mientras no se declarase la ilicitud del movimiento.

d).-Finalmente, el artículo 260 consignó entre las causales la huelga por solidaridad, a condición de que el movimiento no hubiese sido declarado ilícito.

En cambio en la Ley de 1970, el problema quedó reducido, definitivamente, a los aspectos del párrafo segundo, actos de violencia y casos de guerra, quedaron por lo tanto suprimidos: el artículo 268 que se refería a una posible declaratoria de ilicitud de la huelga por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de la misma manera, tampoco aparece en la Ley nueva el artículo 270, que otorgaba a los trabajadores, patronos y terceras personas, la facultad de solicitar de las Juntas la declaratoria;

Del viejo artículo 272 se retiró la mención de que la protección al derecho de huelga se haría efectiva en tanto no se declarase su ilicitud, pues ¿cómo podría proteger la autoridad una huelga declarada ilícita?; finalmente, en la fracción IV del artículo 260, huelga por solidaridad, retiró la comisión la frase que hablaba de que la huelga no hubiese sido declarada ilícita.

Las decisiones adoptadas llevaron a una limitación definitiva, casi una nulificación del concepto de ilicitud, resultado, y creemos indispensable precisar aquí la idea, del propósito de excluir de la legislación laboral las posibles sanciones por actos ilícitos y remitirlas al Código Penal: la ley del trabajo tiene como misión, regular las relaciones obrero-empresariales, a fin de introducir en ellas el máximo posible de justicia social, pero no debe exigir la aplicación de sanciones penales.

Desprendido de las consideraciones antecedentes, el artículo 445 precisó los casos de ilicitud:

La huelga es ilícita:

I.-Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

II.-En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

## 5.-Huelga Existente

De acuerdo a lo que señala el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, huelga existente: es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450

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

La huelga es legalmente inexistente si:

1.-Si la suspensión del trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. (Art.451)

2.-Si no tiene por objeto uno de los expresamente definidos por la Ley. (Art.450)

3.-Si no se cumplen los requisitos formales: forma escrita, término, aviso, etc. (Art.920)

No puede declararse la inexistencia por causas distintas.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. (Art. 929,459)

El procedimiento para solicitar la inexistencia de una huelga, se inicia con la presentación por escrito ante la junta de Conciliación y Arbitraje:

1.-La solicitud se presenta por escrito, con copias para las partes; en la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.

2.-No pueden posteriormente aducirse causas distintas.

3.-La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oír a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro de un término no mayor de cinco días.

4.-Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud a comprobar su interés cuando sea solicitud de terceros.

5.-Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia; solo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.

6.-La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes.

Para la resolución se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones; la resolución se dicta con los que concurran y, en caso de empate, se suma al voto del presidente el voto del ausente. (Art.930)

Si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores:

1.-La Junta señala el día y hora en que se deba efectuar.

2.-Se tomarán en cuenta, únicamente, los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

3.-Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento.

4.-Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia; la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas (Art.931)

Si la Junta declara la inexistencia:

1.-Fija a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos que, de no acatar la resolución y 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 contratar otros trabajadores.

3.-Dicta las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (Art.932)

Sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a la decisión de la Junta.

La huelga es justificada cuando los motivos que le dieron origen son imputables al patrón.

Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, se seguirá según el caso:

Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, se seguirá según el caso:

1.- El procedimiento ordinario.

2.-El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condena a éste a:

1.-La satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y

2.-Al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga; en ningún caso en las huelgas por solidaridad(Arts.446,937)

En suma, podemos estar seguros que la huelga es una medida a la que se debe recurrir o se debe enfrentar cuando ya se agotaron todos los demás caminos, sobre todo el de la conciliación o concertación, ya sea entre las partes o con la intervención de la autoridad de Conciliación y Arbitraje como mediador, opera en una de las funciones más importantes para la conservación de la paz y concordia laboral.

Por ello los profesionales involucrados en la negociación colectiva o que enfrentan una huelga en cualquiera de sus modalidades, requieren aplicar técnicas definidas y precisas, ya que dicha actividad demanda habilidades del negociador profesional y hacen de ésta una verdadera profesión. El lograr un acuerdo mediante la negociación es (en comparación a otro tipo de negociaciones), más que un deseo o una posible meta, una necesidad.

Quando se negocia una huelga, no puede olvidarse que el no llegar a un acuerdo razonable traerá como consecuencia el cierre, temporal o definitivo, de una empresa que es fuente de trabajo y recursos para los trabajadores y sus dependientes y fuente permanente de riquezas, tanto materiales como sociales.

## 6.-Procedimiento de Calificación de la Huelga.

Es un procedimiento breve que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración previa sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida.

La necesidad de este procedimiento, en el que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia, consignado por el pueblo en la Constitución.

Este procedimiento puede ser a petición de parte o procedimiento de oficio, en el artículo 269 de la Ley de 1931 decía que "la Junta de Conciliación y Arbitraje si no se cumplieron los requisitos prescritos para la procedencia de la huelga, de oficio declararía que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de cuarenta y dos horas de haberse suspendido las labores".

El artículo 460 de la Ley expresa que "los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectados y los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en la Ley".

La dificultad interpretativa de este precepto consiste en la determinación del concepto de terceros interesados: creemos que en el último término están comprendidos los sindicatos minoritarios y los trabajadores no-huelguistas, porque su interés es evidente y los trabajadores de confianza, por la misma razón. Quien presente la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo en el problema; así lo dispone la Fracción II del artículo 461, a la que nos referiremos en un párrafo próximo.

Teóricamente se menciona la huelga por solidaridad, pues tanto el patrono como los trabajadores no-huelguistas pueden estar interesados en que se califique la huelga, ya que, si se declara la inexistencia, podrían reanudarse de inmediato los trabajos. Se habla también de las empresas que requieran los servicios de la que ha suspendido sus actividades, el caso de las que utilizan los transportes de servicio público o la energía eléctrica. Vale la pena mencionar que es una fórmula desafortunada que no ha tenido aplicación y que probablemente no la tendrá.

El término se señala en el artículo 460 fija las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, "si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales".

La audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, esta puntualizada en la fracción II del artículo 461; la Junta debe citar a las partes a una audiencia que se celebrará, para los fines indicados, dentro de un término no mayor de cinco días.

En ella, de conformidad con la misma fracción, cada una de las partes expondrá sus puntos de vista y formulará sus pretensiones.

En la fracción tercera, se señala el ofrecimiento de pruebas que otorga a las partes la más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba que juzguen convenientes y adecuados, y en segundo lugar, evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas inconducentes.

El precepto a estudio proclama que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente. La Junta está facultada para aceptar únicamente "las pruebas que satisfagan los requisitos señalados".

La fracción cuarta refiere a la admisión de las pruebas que deberán rendirse en la audiencia; sólo en casos excepcionales "podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia"; los términos del precepto nos dicen que la decisión pertenece al arbitrio de las Juntas cuando se ofrece el recuento de los trabajadores.

El recuento para determinar la mayoría obrera, es uno de los momentos culminantes en el incidente de calificación de la huelga, lo que explica la presencia en la Ley de un artículo especial, marcado con el número 462. El precepto se compone de dos partes, la primera, integrada por las fracciones primera y quinta, contiene normas procesales, en tanto la segunda, en la que se incluyen las fracciones segunda, tercera y cuarta, que es por la que vamos a principiar, se relaciona con las personas que pueden ser trabajadores recontables.

La fracción cuarta resolvió una vieja disputación ¿qué hacer con los votos de los trabajadores que no concurrieron a la diligencia? anteriormente los empresarios pretendían que puesto que la ley hablaba de mayoría de

trabajadores, debía probarse su existencia, por lo cual, los ausentes debían sumarse a los no-huelguistas, los trabajadores afirmaban, en sentido opuesto, que eran los promotores del incidente, quienes debían probar que la mayoría estaba en contra de la huelga, pero en la fracción cuarta se determina que "se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento".

La fracción primera previene que si una de las objeciones del promotor del incidente es la ausencia de la mayoría huelguista, y se ofrece como prueba el recuento, en este caso en particular podrá suspenderse la audiencia y se señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse.

En su turno, la fracción quinta ordena que "las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deberá hacerse en el acto mismo de la diligencia". Para esta hipótesis la misma disposición ordena a la junta citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, cuyo resultado será uno de los elementos para la resolución del incidente.

Para la resolución de existencia o inexistencia en el incidente de calificación de la huelga, la Ley menciona un plazo brevísimo, veinticuatro horas, contado a partir del instante en que concluya la recepción de las pruebas, para que se dicte la resolución; así lo previene el artículo 461, Fracción V.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales tripartitos; de ahí que la fracción VI del mismo artículo 461 ordene se cite a los representantes del trabajo y del capital, a fin de que, en unión del representante del gobierno dicten la resolución. En caso de que faltara a la cita el representante del trabajo o del capital o los dos, lo cual significa la desintegración de la Junta y, consecuentemente, la imposibilidad jurídica de dictar la resolución: en la fracción VI, se establece que "la resolución se dictara por los representantes que concurrieran a la audiencia de votación, de donde nacen las posibilidades siguientes: si concurren todos los representantes la decisión se tomará por mayoría de votos; si únicamente concurren el presidente y un representante obrero o empresarial, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del presidente; finalmente, si sólo está presente el presidente, dicta la resolución y en forma simbólica se dice, como en la hipótesis anterior, que los votos de los ausentes se sumarán al suyo. Podría decirse que se creó una especie de presunción: los ausentes se remiten a la opinión del presidente.

Cuando se declara la existencia legal de huelga, se producen ciertos efectos porque tanto el estado, los patronos, las minorías no huelguistas quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto alguno que pudiera estorbar el funcionamiento del derecho de huelga.

Para entender esta frase, conviene considerar algunos de los términos señalados con antelación en relación con el estado, recordamos el artículo 449 que impone a las Juntas y a las autoridades civiles correspondientes, el deber de hacer respetar el derecho ejercido por los huelguistas; respecto de los patronos mencionaremos los artículos cuarto fracción segunda, que determina las ofensas que pueden cometerse contra la sociedad en los casos de huelga, y el 133, fracción VII, que les prohíbe "ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes"; en lo que concierne a las minorías no-huelguistas, diremos que no pueden pretender ni continuar trabajando ni reanudar sus actividades; finalmente, en cuanto a los terceros, citaremos, como un ejemplo ya conocido, el artículo 453, que en su párrafo tercero les prohíbe ejecutar cualquier acto o diligencia judicial sobre los bienes de la empresa o del lugar donde se encuentren instaladas.

La declaración de la inexistencia legal del estado de huelga, es también una sentencia declarativa, pues decreta la inexistencia de un derecho. Sin embargo, no se puede ignorar que una resolución que niega la existencia de una pretensión que paralizó las actividades de una empresa, tiene que hacer posible la reanudación de los trabajos. En este sentido, la declaración de inexistencia, resolución declarativa, es al mismo tiempo ejecutiva.

La Huelga es legalmente inexistente:

I.-Si la suspensión del trabajo se realiza por un número menor de trabajadores al fijado en el artículo 451, Fracciones II;

II.-Si no a tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450;

III.-Si no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Las consecuencias directas de la declaración de inexistencia fueron fijadas por la Ley de 1931, en su artículo 269, el cual, con algunas variantes de redacción y con la supresión de la referencia a que el patrono "podría ejercer la acción de responsabilidad civil contra los trabajadores que se rehusaran a continuar el trabajo, de acuerdo con el artículo quinto de la Constitución", pasó al 463 de la Ley:

Si la junta declara la inexistencia legal de la huelga:

I.-Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo.

II.-Los apercibirá de que por el solo hechos de no acatar la resolución, terminaran las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

III.-Declarará que el patrono no ha incurrido en responsabilidad y que esta en la libertad para contratar nuevos trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo hizo gala en la norma transcrita de un gran sentido humano al otorgar a los trabajadores un término de veinticuatro horas y evitar la rescisión automática de las relaciones de trabajo.

## CAPITULO V.- TERMINACION DE LA HUELGA

### ¿COMO TERMINA LA HUELGA?

Anteriormente analizamos como se inicia y continúa una huelga, correspondiente ahora analizar y estudiar las formas en que puede dar por terminada.

#### 1.-Terminación por declaración de ilicitud de la huelga.

La primera es cuando una huelga ha sido declarada ilícita, esto es, con fundamento en el Artículo 445 de la Ley Laboral y que a la letra dice:

"La huelga es ilícita:

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

II.-En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que el legislador enumera, pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la Ley, y sin embargo, no pudiera ser atendida en justicia y entonces aunque la huelga fuera lícita porque reuniera los requisitos de Ley, no podría ser justificada por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.

Pero contrariamente el legislador al momento de señalar los requerimientos para que una huelga deje de ser lícita enumera las causas que son cuando los obreros ejerciten actos violentos en contra de las personas o propiedades del patrón, o cuando los empleados que lleven a cabo el movimiento pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del Gobierno, porque en estos supuestos la Autoridad decretará que la huelga es lícita de acuerdo al Artículo 934 de la Ley Laboral, con el apercibimiento de que quedarán por terminadas las relaciones individuales de trabajo, entendiéndose que dicho movimiento de huelga en ese momento termina.

## 2.-Terminación por declaración de inexistencia de la huelga.

La segunda forma para terminar la huelga es por declaración de inexistencia.

Encontramos el fundamento de esta causa en lo dispuesto por el Artículo 459 de la Ley Laboral que dice:

"La huelga es legalmente inexistente si:

1.-La suspensión del trabajo se realiza por un número menor de trabajadores al fijado en el Artículo 451 Fracción II.

2.-No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450, y

3.-No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las Fracciones anteriores.

Ahora bien, como ya vimos en Capítulos anteriores sobre la existencia e inexistencia, señalaremos en este Apartado quienes pueden solicitar la declaratoria de la inexistencia de la huelga.

A este respecto encontramos el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, que en este estudio es importantísimo y establece lo siguiente:

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo anterior si no se declara dentro del término señalado, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Como hemos visto anteriormente, este Artículo que transcribimos no señala con claridad que la declaración de inexistencia de la huelga puede ser solicitada por:

a).-Los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado, entendiéndose por estos, a aquellos quienes no estuvieron de acuerdo ni mucho menos intervinieron en el

conflicto, así como a los empleados de confianza y demás personal no sindicalizado que se vea afectado por el movimiento huelguístico

b).-Los patrones de la empresa o establecimiento afectado, entendiéndose a éstos las personas propietarias de la fuente de trabajo y a quienes principalmente no les conviene el estallamiento de la huelga porque las consecuencias del mismo pueden ser de pérdidas económicas de gran magnitud e inclusive pueden llegar a terminar con la fuente de trabajo, no obstante que aún no se resuelva sobre la imputabilidad de la huelga a alguna de las partes, sino por compromisos contraídos en la entrega de pedidos solicitados, que en caso de no cubrirse pueden derivar en la pérdida del cliente, en el pago de créditos contraídos en el desempeño y función de la fuente de empleo y que al no cubrirlos oportunamente generarían más intereses y pérdidas en perjuicio del patrón y principalmente en el desuso de la maquinaria que al no ser utilizada se puede ver afectada en su funcionamiento motivo por el cual es al patrón o propietario de la fuente de empleo a quien principalmente afecta la suspensión de las labores y por lo tanto, es quien puede también solicitar la declaración de inexistencia.

c).-Los terceros interesados, entendiéndose por éstos a aquellas personas ajenas a la fuente de trabajo o establecimiento que se halla en conflicto, pero que se ven afectados de una u otra forma y que pueden ser clientes en espera de algún pedido, acreedores del patrón que se ven afectados en su pago y demás personas ajenas a las que no les conviene el estallamiento del movimiento huelguístico.

Es de gran interés hacer notar que el Artículo de referencia, estipula que la solicitud de inexistencia, deberá ser solicitada dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo y asimismo establece dicho Artículo que si no se solicita la declaratoria de inexistencia de la huelga, esta será considerada existente para todos los efectos legales, con las consecuencias que deriven de dicho movimiento.

Encontramos así que si el término antes mencionado se vence sin que se haya presentado ninguna solicitud por parte de aquellos que pudieran solicitar la declaración de inexistencia ésta será ipso facto considerada como existente e iniciándose el procedimiento para su calificación e imputabilidad a alguna de las partes en el procedimiento.

El procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se establece en el Artículo 930 de la Ley Laboral que estipula textualmente lo siguiente:

"En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

1.-La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes.

En la solicitud se indicarán las causas y las Fracciones del Artículo 459 en que se funda.

No podrán aducirse, posteriormente causas distintas de inexistencia.

2.-La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, y que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de 5 días.

3.-Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la Fracción I y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés.

La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

4.-Las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente.

Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la deserción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

5.-Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga; y

6.-Para la resolución de inexistencia se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones.

La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumará al del Presidente.

Encontramos que cuando se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, hemos de observar las normas establecidas en el Artículo 931 de la Ley de referencia, en la cual la Junta señalará el día y hora en la que deberá

celebrarse el recuento de los trabajadores, y en donde no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha en que se presentó el escrito de emplazamiento, y en cambio podrán votar los trabajadores que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito mencionado.

Derivado de lo anterior, únicamente se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores que estén presentes en el recuento y en el caso de que los mismos realicen objeciones en dicha diligencia, la Junta señalará fecha para una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Por último, para el caso de que la Junta declare la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores el término que ya señalamos con antelación, de 24 horas, para que regresen a su trabajo y de no acatarlo, se declararán por concluidos las relaciones de trabajo, y de que el patrón no incurrió en ninguna responsabilidad y tendrá la opción de contratar nuevos trabajadores, dictando las medidas que juzgue convenientes para la reanudación del trabajo.

Es de observarse como un punto de gran interés, que en esta forma de terminación de la huelga, que a diferencia de la huelga ilícita, a los trabajadores que hayan participado en una huelga inexistente, se les concede un término de 24 horas para que regresen a trabajar, a diferencia de los trabajadores que intervinieron en una huelga declarada ilícita, porque en este caso sufrir la terminación de las relaciones de trabajo sin responsabilidad alguna para el patrón.

Se tiene que partir del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró la existencia legal del estado de huelga, ya que si se produjo una resolución contraria, la huelga no sólo no quedaría protegida por las Autoridades del Trabajo, sino que aplicaría estrictamente el Artículo 463, al cual ya nos hemos referido y en el cual la Autoridad declaró la inexistencia legal del estado de huelga, con los requerimientos respectivos para los trabajadores huelguistas de reintegrarse a sus labores o en todo caso, quedarán por terminadas las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

### **3.-Por lo dispuesto por el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.**

Debemos tomar en cuenta que la declaración de la existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación, ya que lo único que establece

es si se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la Ley para que la suspensión del trabajo quede protegida, y en cambio la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación, esto es, si son o no justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga previstas en la Fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución General, y en el 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Entendemos por terminación de la huelga, el acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto y de esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga, siendo el primero el acuerdo de los trabajadores y de los patronos, y que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro que libremente hayan elegido las partes, o el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores; mientras que el segundo, es el laudo que dicta la Junta a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión.

Anteriormente la Ley de 1931 en su primera sistematización de las normas sobre la huelga en el Artículo 203 consideraba lo siguiente:

FRACCION I.-La huelga terminará por arreglo entre patronos y trabajadores.

FRACCION II.-Por laudo Arbitral de la persona, Comisión o Tribunal que libremente elijan las partes.

FRACCION III.-Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esta disposición con cierta variaciones terminológicas y con una nueva Fracción con el número IV, pasó a ser el Artículo 469 de la actual Ley Federal del Trabajo y que en lo conducente señala:

"La huelga terminará:

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

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

III.-Por laudo arbitral de la persona o Comisión que libremente elijan las partes;

IV.-Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión"

Como puede verse, la transcripción anterior tiene los mismos rasgos característicos del Artículo 273 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que con algunas variaciones de carácter técnico y de metodología pasó a insertarse a la nueva Ley vigente.

El acuerdo entre los trabajadores y los patronos es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere todo gira en función de él, no debe olvidarse que el período de pre-huelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital, es decir, la intervención de la Autoridad para invitar a las partes en conflicto en mediar una solución en el problema planteado con el único fin preponderante de no llegar al estallamiento de huelga.

La conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, pues no obstante que el movimiento haya derivado en la huelga, constantemente las Autoridades del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje procuran la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga, y dentro de esta finalidad el Artículo 3o. del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de Junio de 1978, creó la Dirección General de Conciliación, cuya función según el Artículo 14 consiste en: "prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia de la Secretaría", es decir, intervenir en todos aquellos movimientos huelguísticos y que puedan mediante la intervención de esta oficina, llegar a un arreglo conciliatorio antes del estallamiento de la huelga.

Otra forma de terminar el conflicto, tal como lo establece el Artículo 469 en su Fracción II, es el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, partiendo de la idea de que una nueva reflexión y mejor estudio del patrón o

propietario de la fuente de trabajo, respecto de las causas que motivaron la suspensión del trabajo, traería como consecuencia, previo un estudio minucioso, aceptar las peticiones de los huelguistas con el único fin de levantar la suspensión del trabajo y empezar a operar nuevamente la empresa, con el riesgo inevitable de que al asumir esta determinación, contrae la obligación de cubrir a los trabajadores huelguistas, los salarios que hayan dejado de percibir durante todo el tiempo en que duró el movimiento de huelga.

Debemos considerar que cuando el patrono asume esta responsabilidad, desde luego trae consigo mejores ideas y perspectivas de trabajo y de producción, con el único fin primordial de mantener la fuente de empleo y de buscar un mejor desarrollo económico tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que sería ilógico pensar que un empresario pudiera mediante un acto unilateral de voluntad, allanarse a las peticiones de los trabajadores, sin tener previamente una solución pronta para caminar nuevamente la fuente de trabajo.

Existe en la Fracción III del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, una forma de terminar el conflicto mediante la intervención del árbitro, persona o comisión que libremente elijan las partes, esto opera cuando los trabajadores huelguistas y el patrono, después de llevadas las etapas conciliatorias, y pláticas sostenidas ante las Autoridades, no llegaron a ninguna solución para resolver la huelga, por lo que ambos deciden la intervención de un tercero ajeno al conflicto para que mediante un estudio pormenorizado de los hechos que la motivaron así como de las pruebas aportadas, resuelva en base a su criterio y sustentado conforme a la Ley, y la resolución que emita deberá tener el carácter de obligatorio para las partes porque los mismos así lo decidieron al solicitar la intervención de un tercero.

Esta Fracción normalmente en la práctica laboral no es muy usual ya que cuando las partes no llegan a un arreglo en el conflicto, comúnmente se someten al procedimiento ante la Autoridad y deben de sujetarse al laudo que dicte la misma.

Y por último, este Artículo señala como forma de terminación de la huelga en la Fracción IV, el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores sometieron el conflicto a su decisión, debiendo entenderse éste como arbitraje obligatorio de las partes, al no haber llegado a algún acuerdo en el conflicto planteado, y no haber designado al tercero o árbitro para que interviniera en el asunto.

En suma podemos estar seguros de que la huelga es una medida a la que se debe recurrir o se debe enfrentar cuando ya se agotaron todos los demás caminos, sobre todo el de la conciliación o concertación, ya sea entre las partes o con la intervención del Estado que, como mediador, opera en una de las funciones más importantes para la conservación de la paz y concordia laboral, así los efectos de la terminación de la huelga traer consigo serias consecuencias a las que deberán enfrentarse las partes una vez concluido el movimiento.

Debemos considerar que la declaración de inexistencia es cuando se puede hablar de un conato frustrado o fracasado de la huelga, y cuando se declara la ilicitud de la misma, es porque si previamente se fueron reuniendo los elementos necesarios para llevarla a cabo y posteriormente al haber ejercitado actos violentos en contra de los bienes, propiedad o en la persona del patrón, trunció los lineamientos leales y por tanto, dicha huelga no continuó el procedimiento normal.

Pero, en el caso distinto, cuando la huelga concluyó por una Resolución de la Autoridad conciliadora, las labores deben reanudarse y funcionar de manera normal las relaciones de trabajo, reanudándose las actividades dentro de la empresa, así como la prestación de los servicios y el pago de los salarios por el patrón, esta solución puede ser sencilla si la resolución del conflicto se da derivada de un convenio y del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas previstas en la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional y que se refiere principalmente a la no aceptación del laudo por alguna de las partes, por ejemplo, si la huelga se decretó por incumplimiento de las normas colectivas y la resolución obliga al patrono a responder sobre el clausulado antes violado, a dictar su fiel cumplimiento del Contrato Colectivo, y a pagar los salarios caídos durante el tiempo en que duró el movimiento, el empresario deberá cumplir tales consideraciones y en su caso de que no accediera, corresponderá entonces a cubrir a los trabajadores huelguistas además del pago de los salarios caídos, la indemnización de 3 meses y se darán por concluidas las relaciones colectivas de trabajo.

En todo caso si el laudo dictado por la Autoridad es contrario a los intereses de los trabajadores huelguistas, les fija el plazo de 24 horas para que se reintegren a sus labores con el apercibimiento de que de no hacerlo así, se verá en la posibilidad de contratar nuevos obreros para la fuente de trabajo.

Es aplicable el criterio de que aquellos trabajadores que no se presentaran dentro del término concedido, podrán hacerlo con posterioridad si justifican su ausencia a la reanudación de la fuente de trabajo, siendo esta resolución contraria a sus intereses, y por lo cual no tendrán derecho al pago de los salarios caídos por el tiempo en que duró el movimiento y sí al apercibimiento que de no reintegrarse a sus labores se darán por terminadas las relaciones individuales de trabajo.

## CAPITULO VI

### EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA DE MAYORIA.

#### 1.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Esta tesis, tiene como finalidad principal, analizar el caso que frecuentemente se presenta en la práctica y consistente en que la mayoría de los trabajadores cambia de opinión respecto a apoyar la huelga con el transcurso del tiempo.

Supongamos que estalla una huelga en una empresa de 1000 trabajadores, cumpliendo ésta con todos los requisitos legales, la que tiene como objeto, la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria al cumplimiento de un año de la celebración de dicho Contrato, esta solicitud de revisión se presentó cuarenta días antes del cumplimiento del año, es decir, un término mayor al establecido por el Artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Supongamos también, que el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo presentó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, el escrito de emplazamiento a huelga, satisfaciendo todos los requisitos que establece el Artículo 920 de la Ley Laboral, y en el escrito que se dirigió al patrón, se formula como única petición la de un aumento salarial, anunciando asimismo el propósito de ir a la huelga en caso de no satisfacer lo solicitado y que expresa que por objeto tiene el previsto por el Artículo 450, Fracción VII de la Ley de la Materia.

Se presentó el emplazamiento por duplicado ante la Junta competente y se dio aviso de suspensión de labores con 15 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Encontramos que esta huelga estalló con el consentimiento y el apoyo de 800 trabajadores que no ejecutaron acto violento alguno contra las personas o las propiedades por lo tanto, no puede ser ésta calificada de ilícita.

Asimismo podemos suponer que transcurrido el término de 72 horas a que se refiere el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, que ni los trabajadores, ni el patrón, ni terceros interesados solicitaron la declaratoria de inexistencia y por lo tanto y conforme a lo dispuesto por ese mismo Artículo, vencido ese término, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, consecuentemente la huelga que se está contemplando, a las 72 horas de su estallamiento, se consideró como existente.

Ahora bien, esta huelga estalló porque el Sindicato formuló como última petición de aumento salarial el 40% y que la empresa formuló como última oferta el de 25%.

Después de tres semanas de estallada la huelga, la mayoría de los trabajadores (800=, deciden aceptar el aumento del 25% de salario que ofreció la empresa y consecuentemente, deciden terminar con la huelga en una asamblea que para ese objeto celebran. Supongamos que en esta asamblea el Comité Ejecutivo del Sindicato se manifiesta en contra de la voluntad mayoritaria y por lo tanto decide continuar con la huelga apoyando a los 200 trabajadores que desean continuar con el movimiento de huelga hasta que la empresa acceda a otorgarles el 40% de aumento.

Así las cosas, la mayoría de los trabajadores se entrevistan con la empresa, quien desde luego, accede a otorgarles el 25% de aumento que anteriormente había ofrecido y accede también a dar por terminado el conflicto de huelga en beneficio de la mayoría, reanudando de inmediato las labores en beneficio también de sus proveedores y clientes, así como de la sociedad en general.

En base a lo señalado en el Capítulo anterior, trataremos de solucionar el conflicto planteado conforme alguna de las tres maneras que existen para dar por terminada una huelga.

## **2.-IMPOSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA DENTRO DE LA LEGISLACION ACTUAL, DE ACUERDO A LAS TRES FORMAS REFERIDAS PARA TERMINAR LA HUELGA.**

Refiriéndonos a la declaración de ilicitud de la huelga, tomando en cuenta que ninguno de los trabajadores ejecutó actos violentos contra las personas o las propiedades y tomando en cuenta asimismo que no se trata de una empresa que dependa del Gobierno y menos aún, que exista caso de guerra, no podría terminarse la huelga por ilicitud, pues definitivamente

la huelga que contemplamos, sin lugar a dudas, se trata de una huelga lícita.

Procedamos ahora a analizar las cuatro posibilidades de terminación de la huelga que contempla el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

La Fracción I de dicho Artículo, se refiere a la terminación de la huelga por acuerdo entre los trabajadores y los patrones, no se encuentra previsto en dicha Fracción que deba ser la "mayoría" de los trabajadores huelguistas los que puedan terminar la huelga, ya que si ésta hubiera sido la intención del legislador, se hubiera redactado esta Fracción en estos términos y de no hacerse así, se interpreta que el acuerdo debe llevarse a cabo entre "todos" los trabajadores huelguistas y los patrones.

Sabemos que en la práctica este acuerdo se realiza entre el sindicato huelguista y la empresa, sin necesidad que el sindicato demuestre que tiene el control o apoyo, se presupone este consenso ya que el sindicato es el legítimo representante de los trabajadores, más aún, como en el caso que se plantea, se trata del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

Como se mencionó al plantear el problema, el sindicato se opuso a dar por terminada la huelga en apoyo de 200 trabajadores que desean continuar con la suspensión de labores, consecuentemente, aunque el patrón y 800 trabajadores estén de acuerdo en terminar con la huelga, no pueden acogerse a la forma de terminación estipulada por el Artículo 469 en su Fracción I de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Supongamos por un momento que se reforma el Artículo 469 en su Fracción I para estipular que la huelga terminará:

Fracción I.- Por acuerdo entre la mayoría de los trabajadores huelguistas y los patrones.

Aplicándose esta disposición, y estando de acuerdo las partes, la huelga terminaría previo un procedimiento para demostrar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el patrón y la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en darla por terminada.

Sin embargo, en un caso similar en donde 800 trabajadores de un total de 1000 quisieran terminar el conflicto de huelga, pero el patrón se niega a llegar a un acuerdo con éstos, por tener interés de continuar con la

suspensión de labores, en este caso, nos encontramos con que a pesar de la reforma a la Fracción I del Artículo 469, la mayoría de los trabajadores, se verían imposibilitados para dar por terminado el conflicto de huelga, ya que la Fracción I exige el acuerdo entre el patrón, que en este caso no se obtiene.

La Fracción II del Artículo 469 que se analiza contempla la terminación de la huelga por allanamiento del patrón a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga. En el caso que se plantea, el patrón no está dispuesto a allanarse a las peticiones del emplazamiento, por lo que no puede concluir la huelga por este motivo.

Las Fracciones III y IV del mismo Artículo, contemplan la terminación de la huelga por laudo arbitral, en el caso que se plantea, el sindicato huelguista no se ha sometido al arbitraje de ninguna persona o comisión, ni tampoco al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, razón por la cual, la huelga planteada no puede terminar mediante laudo.

Por último encontramos como causa de terminación de la huelga, la declaración de inexistencia y está fundamentado en el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo y establece lo siguiente:

"La huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, Fracción II.

II.-No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450 y

III.-No se cumplieron los requisitos ---- señalados en el Artículo 452".(114)

La Fracción I contempla el caso de una huelga que se realice por la mayoría de los trabajadores. Tomando en cuenta que la suspensión de trabajo se realizó por 800 trabajadores de un total de 1000, no podríamos solicitar la declaratoria de inexistencia por ese motivo.

La Fracción II contempla como huelga inexistente aquella que no tuvo por objeto alguno de los establecidos por el Artículo 450. La huelga que analizamos tuvo por objeto el que establece el Artículo 450 Fracción VII, esto es, exigir la

revisión de los salarios contractuales a que se refiere el Artículo 399 Bis.

La Fracción III se refiere a que no se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 920 respecto al emplazamiento a huelga, como se mencionó con anterioridad, el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, cumplió con todos estos requisitos, razón por la cual, no es aplicable esta fracción.

Consecuentemente, debemos concluir que la huelga que analizamos no puede terminar mediante declaración de inexistencia, mas aún si recordamos que con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 929, vencido el término de 72 horas, sin que se haya solicitado la declaratoria de inexistencia, en este caso la huelga es considerada existente para todos los efectos legales.

Consecuentemente con lo anteriormente expuesto, nos encontramos con que un centro de trabajo puede permanecer indefinidamente cerrado en perjuicio de la sociedad entera a pesar de que la gran mayoría de los trabajadores y el patrón estén dispuestos a reanudar labores.

En el caso que planteamos, no existe alternativa alguna dentro de la Ley Federal del Trabajo para dar por terminado el conflicto de huelga, podríamos contemplar la existencia de un tercer interesado, digamos un acreedor o un proveedor perjudicado también por la prolongada suspensión de labores.

Es inconcebible que 800 trabajadores de un total de 1000, se vean imposibilitados para reanudar labores, por más que éstos sean sus deseos, asimismo es inconcebible que el patrón a pesar de contar con el consentimiento de la gran mayoría de sus trabajadores, se encuentre imposibilitado a reabrir la fuente de trabajo y por lo tanto, asimismo, un tercer interesado a pesar de contar con el consentimiento de la mayoría de los trabajadores y del patrón se vea imposibilitado para solicitar la declaratoria de inexistencia de huelga.

### **3.- SOLUCION AL PROBLEMA**

Se concreta el problema en la limitación establecida por el Artículo 929 y consistente en determinar un término de 72 horas para solicitar la declaratoria de inexistencia, estableciendo la grave sanción en caso de que no se solicite esta declaratoria de considerar a la huelga como existente, para todos los efectos legales.

Es muy común que el día del estallamiento de la huelga y los días posteriores a ella, los trabajadores se vean invadidos de una euforia huelguística, lo que impide que los propios trabajadores, así como la empresa o un tercer interesado, soliciten la declaratoria de inexistencia por falta del requisito de mayoría.

Asimismo es muy común que con el transcurso del tiempo, los trabajadores se vean gravemente dañados por la suspensión de labores, que implica suspensión del pago de sus salarios, suspensión de pagos que los motiva a reflexionar reduciendo en muchísimas ocasiones sus originales pretensiones y accediendo a las proposiciones del patrón.

#### **4.- REDACCION PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTICULO 929 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Es inconcebible que la falta de técnica legislativa al redactar el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, afecte de tan grave manera a la mayoría de los trabajadores de una empresa.

En primer término, al patrón, en segundo término a los terceros interesados y en último término a la sociedad entera.

Es indispensable otorgar a la mayoría de los trabajadores el derecho de solicitar en cualquier momento la declaratoria de inexistencia de la huelga, y para este efecto propongo concretamente que se reforme el Artículo 929 en vigor, debiendo quedar redactado en los siguientes términos:

**"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declaratoria de inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo anterior.**

Tratándose de la causa señalada en la Fracción I, la solicitud podrá presentarse en cualquier momento, siempre y cuando no se haya solicitado la inexistencia. Tratándose de las causas señaladas en las Fracciones II y III, la solicitud deberá presentarse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, vencido este término, sin que se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales" .

Es a reforma permitirá que la mayoría de los trabajadores tengan la opción de dar por terminado el conflicto de huelga cuando así lo decidan.

Es indudable que la Ley Federal del Trabajo protege y tutela el derecho de las mayorías sobre el de las minorías, lo que no sucede actualmente dada la deficiente redacción del Artículo 929 en vigor.

## C O N C L U S I O N E S

1.-El Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece que:

"Los trabajadores y patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley.

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

El mencionado Artículo, al establecer que vencido el término de 72 horas para solicitar la declaratoria de inexistencia de la huelga, ésta será considerada existente para todos los efectos legales e impide que vencido dicho término los trabajadores, aunque sean mayoría, puedan terminar con el conflicto de huelga, causando con éste impedimento un grave perjuicio a los propios trabajadores, a la empresa, a terceros interesados y a la sociedad en general.

Hay que considerar que la opinión de la mayoría de los trabajadores puede ser variable, lo que significa que aunque en un momento dado estén de acuerdo con el movimiento de huelga posteriormente no lo estén. El Artículo 929 en vigor al establecer el término y rígido de 72 horas, no concede a la mayoría de los trabajadores el derecho de cambiar de opinión.

2.-Para conceder a los trabajadores el derecho de solicitar en cualquier momento la declaratoria de inexistencia de la huelga por falta de mayoría y concederles asimismo, el derecho de cambiar de opinión, debe reformarse el Artículo 929 y redactarse en los siguientes términos:

"Artículo 929.-Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley.

Tratándose de las causas de inexistencia señaladas en las Fracciones II y III del Artículo 459, la solicitud deberá presentarse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de trabajo.

Vencido este término, sin que se solicite la declaratoria de inexistencia de la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin perjuicio de que posteriormente se declare inexistente conforme a lo dispuesto por el párrafo siguiente:

Tratándose de la causa señalada en la Fracción I del Artículo 459, la solicitud podrá presentarse en cualquier momento, siempre y cuando no se haya solicitado la inexistencia".

3.- El Artículo 469 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece que:

La huelga terminará:

I.-Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

Esta redacción impide que "la mayoría" de los trabajadores puedan celebrar un acuerdo con los patrones para terminar con un conflicto de huelga por el solo hecho que el Sindicato apoyado por una minoría desee prolongarla. Esta estipulación lejos de tutelar el derecho de huelga y los intereses de la nación, atenta contra centros de producción vitales en este momento histórico.

**Se propone que el Artículo 469 Fracción I se redacte en los siguientes términos:**

La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre la mayoría de los trabajadores huelguistas y los patrones.

## BIBLIOGRAFIAS

- (1) DE LA CUEVA, MARIO  
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO  
México, 1991, Ed. Porrúa P.p. 569
- (2) PORRAS LOPEZ ARMANDO  
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
México, Ed. Cajica, 1956, P.p. 382
- (3) Cita L. Bloch  
"LAS LUCHAS SOCIALES EN LA ANTIGUA ROMA" P.p. 6
- (4) Cita "PLATONIA UNIVERSAL DEL PROLETARIADO" Tomo I P.p. 99
- (5) Cita Marcel Olliver,  
"ESPARTACO", P.p. 16
- (6) Cita L. Veckman,  
"LA SOCIEDAD FEUDAL", Ed. "Jus
- (7) LOPEZ PORRAS ARMANDO  
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
Editorial "Cajica, S.A."  
México, 1956, P.p. 382 y sig.
- (8) DE LA CUEVA, MARIO  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, D.F., Capítulos XX y XXI.
- (9) DE LA CUEVA, MARIO  
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Editorial Porrúa, Tomo I, Página 39  
México, D.F., 1991.
- (10) GUERRER, EUQUERIO  
MANUAL EL DERECHO DEL TRABAJO.  
Ed. Porrúa, S.A.  
México, D.F., 1990, Pág. 33
- (11) RICARDO SALAZAR.  
Obras citada "LAS PUGNAS DE LA LEBEA"  
Sucesos de Trabajo y sus Luchas de Antaño.  
193 , Puebla.
- (12) VICENTE LOMBARDO TOLEDANO.  
Obras citada "LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO".
- (13) URBINA CRUEBA ALBERTO  
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II"  
Ed. Porrúa México, 1971.
- (14) DE LA CUEVA, MARIO  
NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Ed. Porrúa Tomo II,  
México, 1991, Pág. 213.

- (15) GUERRERER EUQUERIO  
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.  
Ed. Porrúa, S.A.  
México, D.F., 1990, Pág. 373
16. y DE LA CUEVA, MARIO.
17. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Ed. Porrúa, S. A.  
México, D.F., Pág. 810
18. TRUEBA URBINA.  
MEMORIAS DEL CONGRESO MEXICANO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
Pág. 538, México, D.F.
- (19) PORRAS LOPEZ ARMANDO  
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
Ed. J. Ma. Cajica, J.R., S.A.  
Puebla, Pue., México, Pág. 409
- (20) PORRAS LOPEZ ARMANDO  
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
Ed. J. Ma. Cajica, S.A.  
México, D.F., Pág. 415
- (21) GUERRERO EUQUERIO.  
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.  
Ed. Porrúa, S.A.  
México, D.F., 1990, Pág. 1990.
- 22: PORRAS LOPEZ ARMANDO  
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
Editorial Cajita, S.A.  
Puebla, Pue., México, Pág. 419
- 23 VAZQUEZ CARRILLO EDUARDO.  
EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.  
Editor: B. Costa Amic.  
México, 1970, Pág. 67
- 24 DE LA CUEVA, MARIO.  
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.  
Editorial: Porrúa.  
México, 1991, Pág. 209.
25. TRUEBA URBINA ALBERTO
- 26 "EVOLUCION DE LA HUELGA"
- 27 México, 1950  
Página 33 y 34  
Ed. Porrúa, S.A.
- 28 PASTOR ROVAIX  
GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123  
DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.  
Páginas: 121 a 124.  
Ed. Gobierno del Estado de Puebla.  
Puebla, Pue.

29. TRUENBA URBINA ALBERTO.  
"TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL".  
 Editorial Librería Herrero  
 México, 1954.
- (30) CAJAZOS FLORES BALTASAR.  
"EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL  
Y SU PROYECCION EN LATINOAMERICA".  
 Editorial Jus, S.A.  
 México, 1976  
 Páginas 151 y 152.
- (31) GUERRERO EUQUERIO  
Manual de derecho del Trabajo  
 Ed. Porrúa, S.a.  
 México, D.F., 1990, Pag. 357
- (32) DE LA CUEVA MARIO  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
 México, 1991, Ed. Porrúa P.p 569
- (33) DE LA CUEVA, MARIO  
Derecho Mexicano del Trabajo  
 Ed. Porrúa, S.a.  
 México, D.D., Cap. XXI

#### LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
 ALBERTO TRUENBA URBINA Y JORGE TRUENBA BARRERA  
 EDITORIAL PORRUUA, S.A.,  
 MEXICO, 1992
- 3.- REVISTA ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL  
 PUBLICACION DE LA JUNTA LOCAL DE  
 CONCILIACION Y ARBITRAJE  
 AÑO V, NUM.6, OCTUBRE 1995.
- 4.- FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
 LIC. JUAN B. CLIMENT BELTRAN