



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ARAGON"

LA HUELGA ACTUAL
INOPERANTE

T E S I S

D-64

que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :

Luis López González

MEXICO

1 9 8 5



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.

DER 469

A MI MADRE, SRA. MARCELA GONZALEZ B.

Por su ayuda y estímulo
para mi formación profesional

A MI ESPOSA

**Por su ayuda y esfuerzo
para poder realizar esta tesis**

RECONOCIMIENTO

AL LIC. JAIME RANGEL LOPEZ

**Por su disposición y espíritu
para hacer posible este trabajo,
aportando sus arraigados conocimientos
y tiempo necesario**

I N D I C E

	PAG
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
<u>"CONCEPTO Y CLASIFICACION DE HUELGA"</u>	1
A) Elementos esenciales de la Huelga	1
B) Procedimiento de la Huelga	12
C) Huelga Legalmente Existente	23
D) Huelga Legalmente Inexistente	25
E) Huelga Ilícita	28
F) Huelga Lícita	29
G) Huelga Justificada	31
H) Huelga Injustificada	33
CAPITULO II	
<u>"ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO"</u>	
A) Sindicato y Huelga	34
B) Huelga de Cananea	49
C) Huelga de Río Blanco	53
CAPITULO III	
<u>"OBJETO DE LA HUELGA"</u>	57
A) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la Producción armonizando los Derechos del Trabajo con los del capital	58
B) Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia	63

C) Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia	67
D) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o de Contrato Ley en las - Empresas o establecimientos en que hubiese sido violado	73
E) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades	75
F) Apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno de los enunciados en los incisos anteriores	77

CAPITULO IV

"FINES DE LA HUELGA" 81

A) La huelga como obtención de la socialización de los bienes de producción	90
B) Realización de la Justicia Social	98
C) Rein vindicación de los trabajadores	106

CONCLUSIONES 109

BIBLIOGRAFIA 114

ADVERTENCIA

Siempre que en el curso de la presente tesis cito un número de artículo sin precisar a que ley, se entiende que es la Ley Federal del Trabajo vigente; de igual manera, cuando empleo el término "Ley" sin precisar específicamente -- cuál, me refiero a la propia Ley Federal del Trabajo vigente.

INTRODUCCION

Al realizar nuestro estudio sobre la huelga decidimos hacerlo no desde un punto de vista puramente normativo, sino desde un enfoque fenoménico o sociológico.

Consideramos que el Derecho no puede explicarse por sí mismo, es decir, por un procedimiento puramente normativo, familiar a los juristas positivistas, pensamos que sus fundamentos descansan, por el contrario, sobre las condiciones de vida material y es en la propia realidad social donde hay que buscar la anatomía del Derecho; ésto, porque detrás del Derecho se perfilan siempre relaciones sociales y porque esas relaciones nacen de la estructura económica.

Al elaborar el estudio del capítulo primero realizamos un análisis divorciado totalmente del Derecho Privado, dado que éste es un Derecho de propietarios cuyo objeto principal es la protección de intereses patrimoniales, resultante de la sacralización de la autonomía de la voluntad, y por el contrario el Derecho Social que contiene al Derecho de Huelga es de carácter público porque expresa la voluntad de los trabajadores buscando su emancipación y liberación.

En el estudio del capítulo segundo y tercero realizamos enfoques formales desde el punto de vista del Derecho Social, es decir se hizo un estudio de la huelga en nuestro Derecho Positivo sin abandonar posiciones reales a favor de los trabajadores.

Finalmente, en el capítulo cuarto abandonamos totalmente

el positivismo jurídico, estudiando lo que en esencia son los fines de la huelga, para concluir científicamente que tales fines son inoperantes debido a los factores reales y formales que el Estado impone.

C A P I T U L O

I

CONCEPTO Y CLASIFICACION DE HUELGA

1) ELEMENTOS ESENCIALES DE LA HUELGA

Si bien el concepto de los elementos esenciales de la huelga está centrado dentro del Derecho del Trabajo, no podemos dejar de aceptar que este concepto está enmarcado dentro del Derecho Social que contiene al Derecho Laboral. Por eso es preciso que señalemos que el Derecho Social y sus partes como el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social tienen una absoluta diferencia en cuanto a las bases que dieron origen al Derecho Civil que actualmente conocemos. Por lo tanto, si se quisiera hacer un análisis relacionado al Derecho Privado con el Derecho Social, conduciría a un error.

Podría afirmarse que en el ámbito del Derecho Civil, la norma como reguladora de la conducta, en lo general, tiende a establecer la seguridad jurídica de las relaciones entre los particulares o entre éstos y el Estado, más para hacer que la propia norma se cumpla cuando voluntariamente no es acatada, la misma también establece reglas para que sea un tercero como órgano del poder el que defina y obligue coercitivamente a las partes a su cumplimiento.

En efecto, de acuerdo con la Teoría General del Derecho Civil, el acuerdo de voluntades crea una Ley para las partes que puede ser coercitivamente aplicada por el Estado; son ellas, las

partes en un contrato, las que definen los derechos y obligaciones que cada una de ellas adquiere libremente y el Estado al reconocer esa autonomía de la voluntad tiene el poder suficiente para hacerla respetar por cada una de las partes y en esa forma dar seguridad jurídica a las relaciones entre las personas de una misma comunidad, con la sola limitación de que tales derechos y obligaciones no interfieran la esfera jurídica de terceros, ni sean contrarios a los intereses de la sociedad.

Con toda razón el maestro Bejarano Sánchez señala que la Teoría de la Autonomía de la Voluntad "consiste en afirmar el culto a la voluntad individual, permitiendo al individuo crear, a su arbitrio, los contratos y las obligaciones que libremente decida."⁽¹⁾

Nuestra Ley Civil, entre cuyas fuentes de inspiración figura el Código Francés, consagra el Principio de la Autonomía de la Voluntad al manifestar en su artículo 1832 que: "En los contratos-civiles, cada uno se obliga en la manera y términos que aparezca - que quiso obligarse..."; sin embargo, le impone las limitaciones -- dictadas para la protección de los intereses de la comunidad; así dice el artículo 6 del mismo ordenamiento: "La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la Ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros."

(1) BEJARANO SANCHEZ, MANUEL.- Obligaciones Civiles.- Colec. Textos Jurídicos Universitarios.- Edit. Harla.- México 1981.- p. 49.

Por eso la base fundamental sobre la que descansa el Principio de Autonomía de la Voluntad son los actos jurídicos; conviene señalar que por Acto Jurídico se entiende la manifestación exterior de la voluntad tendiente a la producción de efectos de derecho reconocidos por la Ley.

Todo acto jurídico, como todo ser real o conceptual, precisa para su formación de ciertos elementos esenciales sin los cuales no existe y veremos que para lograr su vida jurídica son necesarios:

Consentimiento- Es decir, que los contratantes emitan una declaración de voluntad para celebrar el acto, ésto es que se pongan de acuerdo (acuerdo de voluntades).

Objeto - Consistente en que el contenido de sus voluntades se refiera a una conducta posible, tanto en el orden natural como en el jurídico, excepcionalmente también se exige que la voluntad se externe de una manera ritual o solemne.

En este sentido, el artículo 1794 del Código Civil vigente manifiesta: "Para la existencia del contrato se requiere:

- I. Consentimiento y
- II. Objeto que pueda ser materia del contrato."

El Acto Jurídico, una vez constituido con todos sus elementos de existencia, deberá reunir, además, los requisitos de validez necesarios para ser perfecto y producir efectos jurídicos plenos. Tales requisitos de validez han sido enumerados por el legis-

lador en el artículo 1795 del Código Civil anteriormente citado: "El Consentimiento exento de vicios.

La Voluntad debe exteriorizarse con la forma exigida por la Ley.

Objeto del Acto, el motivo o fin de su celebración deben ser lícitos.

La Capacidad de las Partes."

Con base en lo anterior, conviene señalar históricamente cuál es la esencia del Derecho Civil.

El Derecho Civil, impregnado del razonamiento romano y -- del ideal cristiano, ha establecido un derecho común que se ha constituido en base de todas las sociedades civiles del occidente cristiano. Este derecho ha permitido el nacimiento y desarrollo del capitalismo moderno en forma que todo nuestro derecho esta actualmente penetrado del espíritu capitalista, pues ha aceptado y alentado la producción con miras a la ganancia, con búsqueda de la utilidad ilimitada, siendo el fin y la preocupación constante de la empresa capitalista la producción de esas utilidades.

El anterior punto de vista parece coincidir con las ideas del Lic. Eduardo Novoa Monreal, que al respecto dice: "El Derecho Civil (excepción hecha del Derecho de Familia, que cada vez más -- tiende a segregarse de él) es un derecho para propietarios que requieren de la protección para su patrimonio y para las operaciones de custodia, transferencia y transmisión de bienes." (2)

(2) NOVOA MONREAL, EDUARDO.- El Derecho como Obstáculo al cambio social.- Edit. Siglo XXI.- 5a. Ed.- México 1981.- p. 27.

Resumiendo, podemos decir que la concepción del Derecho - como un bien patrimonial oponible a la contraparte nace, ciertamente, dentro del ámbito del Derecho Civil como una resultante de la - sacralización de lo estatuido por la voluntad de las partes.

Por otra parte podemos decir que el Derecho Social es de los trabajadores, por eso no se siente obligado con las leyes antiguas que eran producto de la dominación y desigualdad de los hombres, el Derecho Social busca el afianzamiento de la sociedad a no^{mar} para el mantenimiento de los principios de legalidad social, o sea que no se ampara en la justicia individual - como lo hace el Derecho Civil -, sino que busca permanentemente la justicia social.

Así como lo hicimos en el Derecho Civil, creemos conveniente señalar las bases en las que se sientan los principios esenciales del Derecho Social.

La necesidad de que la clase trabajadora cuente ahora y - no mañana con un instrumento de defensa y lucha reivindicativa ha dado nacimiento al Derecho Social. El nacimiento de la clase trabajadora ha originado también la aparición de este último como uno de los elementos de lucha del pueblo para lograr su autentica emancipación, y por lo tanto como factor regulador y definitivo de la mejor distribución de los bienes y del trabajo entre los miembros de la - sociedad. El Derecho Social es hoy indispensable, es de carácter - público, porque busca consolidar los principios de la democracia en todos los terrenos para determinar y garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, se basa en la igualdad de hecho y derecho en todo tipo de relación, busca la mejor garantía -

en el Derecho al Trabajo y para que el trabajador viva menos explotado; el derecho a la permanencia en el empleo con justa retribución que permita mejores condiciones de vida del trabajador y de su grupo familiar; el derecho al descanso y a la instrucción; el derecho de asistencia moral y material al llegar a la vejez y a la seguridad social más amplia.

Este derecho es limitativo de la propiedad absoluta individual y sociológicamente es el medio, en este período de la historia, para realizar adecuadamente la lucha de clases, no representativamente la obligación tutelar del Estado para con las mayorías, ni mucho menos se reduce a ser amortiguador entre los intereses de los empresarios y los trabajadores, ya que por experiencia esa es la Ley del desequilibrio social, es emancipador y liberador, sirve de instrumento de lucha contra los patrones por el principio de la polaridad.

El Derecho Social como conjunto de normas basadas exclusivamente en la doctrina social se caracterizan en que expresa la voluntad de los trabajadores, voluntad cuyo contenido viene determinado, en última instancia, por las condiciones de vida material. Por eso la voluntad del patrón sólo vale cuando favorece a los trabajadores y si desconoce, limita o condiciona derechos de éstos, es nula.

Bajo esta concepción, el Derecho Social debe tener nuevos métodos de análisis, ya que es común que el Derecho Civil y el Derecho Mercantil son propios de los ricos, de los que tienen, en cambio el Derecho Social es de los desposeídos, de los pobres, de los

plotados, de los marginados y de las masas depauperadas, por lo que es ceguera el querer darle carácter positivista o neutro formalista, vacío de una posición ideológica, considerarlo como "Ciencia pura"; significa estar cavando la fosa donde se enterrará al Derecho Social, ya que sólo los antijuristas buscan evitar la "contaminación ideológica" para seguir reinando en un mundo de ciegos y mudos.

A ello se debe que en el Derecho del Trabajo el hecho de existencia de un trabajo subordinado genera una serie de derechos y obligaciones no pretendido por las partes, sino establecido por la Ley. Por eso afirmamos que la relación de trabajo es un hecho jurídico, o sea una situación surgida en el momento de las relaciones que, independientemente de la voluntad de las partes, modifican la esfera jurídica de cada una de las personas implicadas en las mismas. En efecto, en la órbita del Derecho Laboral es la Ley y no el acuerdo de voluntades la que señala las consecuencias de derecho, y la voluntad de las partes solamente induce la concreción de tales consecuencias.

Ahora que hemos precisado las diferencias entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, conviene señalar que cualquier análisis que se pretenda hacer con base al derecho privado respecto al derecho social, indudablemente, caerá en un grave error.

Pues bien, varios autores con una influencia eminentemente civilista asimilan la huelga a un acto jurídico, entre los que podemos señalar al Lic. Pedro Cervantes Campos, quien afirma: "Según lo dicho, y con justa razón, que en el Derecho Laboral Mexicano la

huelga no es un hecho jurídico, sino un acto jurídico que la Ley sujeta a determinados requisitos, que tienden a verificar si el ejercicio de tal derecho, que corresponde a la mayoría de los trabajadores y consiste en la legitimación de la suspensión colectiva de los trabajos por parte de ellos, satisface, como todo acto jurídico, el objeto lícito y la voluntad expresa de quienes ejercitan el derecho." (3)

Este punto de vista es defendido por Nestor de Buen el -- cual retoma las ideas de Mario de la Cueva quien manifiesta: "La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido en un acto jurídico. -- En el pasado, la suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos, en efecto pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el Derecho eran precisamente los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario, es cierto que en ocasiones por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitiría la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos, -- pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico. En cambio en nuestro Derecho la huelga produce como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores y señalados líneas arri

(3) CERVANTES CAMPOS, PEDRO.- Apuntamientos para una Teoría del proceso laboral.- Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social "INET".- México 1981.- p. 111.

ba. Por lo cual, si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonnacase sobre hecho y acto jurídico, veremos que son correctas las apreciaciones que anteceden."(4)

Al examinar las ideas anteriores se pone de manifiesto - que al asimilar la huelga al acto jurídico, resaltan los siguientes elementos:

EL OBJETO POSIBLE- Se consagra en el artículo 450 de nuestra Ley que se refiere al objeto de la huelga.

EL CONSENTIMIENTO- Lo expresa el artículo 451 en su fracción II de la citada Ley, consistente en que la mayoría de los trabajadores estén de acuerdo con la suspensión de labores.

Sin embargo, los anteriores puntos de vista no tienen razón de ser, de acuerdo con los siguientes razonamientos:

El Derecho Social es un derecho históricamente nuevo, por lo que no se siente obligado con figuras jurídicas como lo es el caso del contrato en el Derecho Civil. A lo largo de la presente tesis hemos manifestado que en el Derecho Laboral la situación es opuesta al Derecho Privado, porque la norma que regula la relación de trabajo no tiende a cumplimentar una convención obligatoria de quienes están involucrados en dicha relación - cosa que sucede en el Derecho Civil-, sino que siendo la relación de trabajo un factor proteccionista en el Derecho Laboral es el Estado, a través de disposiciones de orden público, el representante de los marginados-

4) DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Derecho del Trabajo. T. II.- Edit. Porrúa.- 4a. Ed.- México 1981.- p. 830.

y desposeídos, y consecuentemente no son las partes sino el propio Estado el que debe vigilar que se haga patente el cumplimiento de las medidas tutelares al trabajador.

Reiteramos que el Derecho del Trabajo es un Derecho con caracteres propios y nos oponemos a todas aquéllas opiniones que se empeñan en querer darle un matiz civilista.

Ahora bien, ni técnicamente hablando la huelga es un acto jurídico, ya que como hemos manifestado el fin de éste consiste en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica y la huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo, es decir, es un medio de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras y no tiene como intención engendrar, modificar o extinguir derechos.

Nosotros sostenemos que la huelga es un hecho jurídico, - hemos demostrado que no reúne los requisitos esenciales para considerarla como acto jurídico, en virtud de que se trata de un hecho trascendental que tiene repercusiones en el ámbito jurídico.

Efectivamente, por hecho jurídico debemos entender, según Pallares: "Todo acontecimiento o suceso que tiene trascendencia jurídica, ésto es, que produce efectos jurídicos."⁽⁵⁾

Dentro de la clasificación de los hechos jurídicos la huelga pertenece a los acontecimientos del hombre que genera conse

(5) PALLARES, EDUARDO.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Eedit. Porrúa.- 9a. Ed.- México 1976.- p. 394.

cuencias de derecho, ya que cumple su función suspendiendo la obligación de trabajar y eventualmente la correlativa de pagar salarios.

B) PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

La doctrina mexicana en forma tradicional señala requisitos previos para la declaración de la huelga, lo cual debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores por todo el tiempo que la misma dure, tales requisitos son los siguientes:

- I. Requisitos de forma,
- II. Requisitos de mayoría obrera y
- III. Requisitos de fondo.

I. REQUISITOS DE FORMA. - Son los pasos procesales que exige la Ley para la suspensión de labores y que a continuación se mencionan:

En primer lugar, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga; de este paso procesal nos ocuparemos al analizar el segundo requisito de huelga.

Como paso siguiente y votada la huelga por los trabajadores, según el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, 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 10 días, tratándose de empresas de servicios públicos, ni menos de 6 días en los demás casos.

El artículo 925 de la citada Ley determina cuáles son los

servicios públicos antes mencionados, enumerándolos en la forma siguiente: Los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, las sanitarias, 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 a alguna rama completa de servicio.

Ahora bien, el conducto para que llegue a manos del patrón este pliego de peticiones es la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuyo presidente tiene la estricta responsabilidad de hacerlo llegar a manos del patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. De hecho, se acostumbra dirigir un escrito a la autoridad laboral juntamente con el pliego original de peticiones, para que el patrón reciba una copia del escrito dirigido a la Junta, como el referido pliego en que se anuncia el propósito de ir a la huelga.

Cuando se trata de celebración o revisión del Contrato Colectivo, es necesario que los trabajadores acompañen un ejemplar del proyecto del contrato respectivo para que el patrón lo acepte o no.

El medio por el cual el presidente de la Junta lo hace llegar a manos del patrón dentro de las 48 horas siguientes, como antes se dijo, es por conducto de un actuario del referido tribunal.

Si en el lugar donde radique la empresa o establecimiento

no reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad 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 competente.

Entre las modificaciones hechas por la reforma procesal se incluye una innovación establecida en 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 o sea representado por un sindicato que no sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato Ley, 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."

Esta disposición ha dado lugar a discusiones, ya que algunos opinan que convierte en calificada a la huelga; por ejemplo el profesor Nestor de Buen Lozano, al analizar este precepto manifiesta: "Se trata pues de una hipótesis de desechamiento. La cual atribuye al Presidente de la Junta una facultad peligrosísima a virtud de la cual, lo que antes era un motivo de inexistencia calificable a posteriori, se convierte en motivo de rechazo a priori. Es hasta cierto punto la consagración del arbitraje previo y obligato-

io, típica bandera patronal, aun cuando en el caso no atiende a -
as causas sino a las formas."(6)

Técnicamente hablando, nosotros pensamos que la disposi--
ción contenida en el artículo 923 no faculta al presidente de la -
Junta para calificar el movimiento de huelga que se promueve porque
exclusivamente lo obliga a cerciorarse si:

-) El pliego de peticiones con emplazamiento a huelga está formula
do en los términos del artículo 920;
-) El sindicato promovente es el titular del contrato colectivo,
cuando se pretende resolver violaciones al mismo, y
-) Si existe contrato colectivo depositado ante la Junta, cuando -
el propósito de la huelga consiste en la celebración de dicho -
contrato.

Por tanto, la disposición del artículo 923 no autoriza al
presidente de la Junta para resolver sobre la ilicitud o licitud, o
sobre la existencia o inexistencia de la huelga, ya que tales cues-
iones son del conocimiento exclusivo del pleno de la Junta, cuando
una vez estallado el movimiento sea "promovido el incidente corres-
pondiente en los términos del artículo 929, por lo que se trata, en
el caso que se comenta, de un acto administrativo y no jurisdiccio-
nal, que es de naturaleza jurídica distinta; ya que el primero se -
refiere exclusivamente a la verificación formal del instrumento se-
ñalado por la Ley para enunciar el procedimiento de huelga, y en el

6) DE BUEN LOZANO, NESTOR.- La Reforma del Proceso Laboral - Edit.
Porrúa, S.A.- 1a. Ed.- México 1980.- p. 106.

segundo se trata de resolver cuestiones de fondo, de acuerdo con el artículo 459 de la Ley de la materia.

Por otra parte, pensamos que el artículo 922 limita el Derecho de Huelga, ya que cierra completamente los caminos a una huelga planteada por una coalición; por ejemplo, pensemos el caso de una huelga por solidaridad, lo cual es ajeno a la administración de un Contrato Colectivo o Contrato Ley, no se requiere la participación de un sindicato titular, sino de la mayoría de los trabajadores.

Por lo anterior, nos atrevemos a pensar que la disposición contenida en el artículo 923 en que se atribuye al presidente de la junta la facultad de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado por un sindicato no titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato Ley es inconstitucional, ya que otorga facultades jurisdiccionales al presidente de la Junta que son propias de ésta, violando la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Una vez recibido el pliego de peticiones por la Junta, ésta lo hará llegar en un plazo de 48 horas al patrón, caso que habíamos manifestado anteriormente.

El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de huelga, ya que de ese momento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento y la notificación produce el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso en depositario de la empresa o establecimiento de -

los bienes, con las responsabilidades inherentes al cargo. El día 10. de mayo de 1980 se incluyó 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 y desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni se - - custrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo - cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- 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 al 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 refieran 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.

Podemos decir que la intención de este precepto es tratar de impedir que mediante juicios ficticios, el patrón pueda desintegrar su patrimonio, perjudicando a los propios trabajadores.

Recibido el pliego de peticiones por el patrón le dará - éste respuesta dentro de las 48 horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si acepta o no la demanda formulada - por los trabajadores. El patrón deberá contestar el pliego petitorio en el plazo ya establecido con el apercibimiento de que de no - hacerlo así se le tendrá por inconforme.

Durante el período de la prehuelga, la Ley faculta a la - Junta de Conciliación y Arbitraje para citar a las partes a una audiencia de conciliación, cuya función es de mediadora para tratar - de avenir a las partes, sin que pueda formular declaración alguna - que juzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o in-justificación de la huelga.

Como la asistencia a la audiencia de conciliación es obligatoria, obreros y patronos concurren para cubrir el requisito legal, pero sin la obligación de llegar ahí a un entendimiento. Decimos que tiene un carácter obligatorio la asistencia a estas reuniones, pues si los obreros no comparecen no correrá el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, y si el patrón o sus - representantes se niegan a concurrir, el presidente de la Junta puede hacer uso de los medios que la Ley señala, o sea que puede imponerle una multa y si persiste en su rebeldía puede hacer uso de la fuerza pública para que lo traslade al local del tribunal. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores, y por una sólo vez.

En una audiencia especial se procede a designar el perso-

al de emergencia por la Junta, el que seguirá laborando durante el período 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 los servicios, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores y la Junta, si es necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública que para tales servicios se presten.

Si ha llegado el día y hora señalados para que estalle el movimiento de huelga, y no existe un acuerdo entre trabajadores y patronos, el resultado debe ser que se lleve a cabo dicho movimiento y que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo.

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

II. REQUISITO DE MAYORIA.- Señalabamos anteriormente que 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 que estalle el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Con este precepto la Ley dispone que no procede el recuento previo. Desde hace tiempo se ha sostenido una polémica al respecto, pues en tanto que algunos consideran que el recuento previo-

restringe el Derecho de huelga y por otro lado otros consideran que la calificación previa aunque fuera limitada a requisitos formales, implicará una notoria ventaja para la colectividad, siendo esta última opinión la clásica bandera patronal.

Por su parte el profesor Baltazar Cavazos Flores opina - que: "para que se lleve a cabo un recuento transcurre de hecho, - cuando menos, una semana que perjudica mucho a las empresas que en estos casos, si tienen mayoría obtienen pírricas victorias.

Sería más eficaz en beneficio general, que el recuento tu viera lugar al día siguiente de que estallara la huelga en un plazo máximo optativo de 48 horas.

Nos pronunciamos no por un recuento previo pero si por un recuento rápido, ya que una huelga larga perjudica a todos."⁽⁷⁾

La opinión patronal manifiesta que una calificación pre-- via limitada a aspectos meramente formales, en lugar de dañar a re-- presentaciones auténticas de trabajadores, las beneficiaría al dar-- les mayor seguridad en sus actos; evitaría los daños innecesarios - para el patrón y fundamentalmente protegería los intereses genera-- les.

Nuestra opinión se manifiesta a favor del recuento poste-- rior a la suspensión de labores, ya que la huelga es un medio de - presión hacia el patrón. Seguramente la opinión patronal olvida -

(7) CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tema-- tizada y Sistematizada.- Edit. Trillas.- 12a Ed.- México 1981.- p. 313.

que la esencia del Derecho Social va en búsqueda de normas jurídicas fundamentales que sólo favorezcan y protejan al factor trabajo y la huelga es un derecho de los trabajadores, por lo que los derechos del capital son de naturaleza patrimonial y el recuento posterior a la suspensión de labores busca compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, identificándose con los principios sustentados por la Doctrina Social; por lo que no deben buscarse beneficios patronales en los derechos de los trabajadores.

Consideramos además que el recuento previo convertiría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes de los poderes patronales, ya que nunca estallarían las huelgas por una marcada intervención de las autoridades ya que en la mayoría de los casos tendrían finalidades políticas al grado de que, en la práctica, se declararían indebida y arbitrariamente la inexistencia de las mismas para satisfacer al patrón.

Por otra parte, dispone la Ley en su artículo 931 fracción III que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubieren sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. El objeto de esta disposición es la de evitar que el patrón, bajo ciertas maquinaciones como es el despido de trabajadores posterior al día de presentación del escrito de emplazamiento, no evite la declaración de inexistencia del movimiento huelguístico obligando a éstos a que continúen la prestación de servicios en la empresa o establecimiento.

Señala la fracción IV del referido artículo que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los traba-

trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. El hecho de que los trabajadores de confianza no figuren en el recuento es seguramente el de evitar que éstos boicoteen el movimiento huelguístico dada su cercanía con los intereses patronales; por otra parte, el hecho de no computar el voto de aquellos trabajadores que ingresen a prestar sus servicios con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento busca no colocar en una situación de desventaja los intereses de la empresa en aquellos casos en que antes del escrito de emplazamiento los trabajadores fueran una minoría; minoría que sumada a los de nuevo ingreso pasaría a ser mayoría.

III. REQUISITO DE FONDO.- Los requisitos de fondo buscan guardar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los Derechos del Capital con el trabajo, tal como dispone la fracción XVI del artículo 123 Constitucional en su apartado "A".

Por ser materia del Capítulo III: "Objeto de la Huelga" - nos ocuparemos de él al analizar el mencionado tema.

C) HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE

Los autores nacionales han clasificado la huelga influidos por las teorías civilistas de inexistencia y nulidad del acto jurídico.

Como hemos expresado anteriormente, no comulgamos con la corriente que asimila el Derecho de Huelga al Acto Jurídico por las razones ya anteriormente expuestas.

La influencia civilista ha dado lugar a grandes confusiones en lo relativo a la clasificación y terminología de la huelga.

El artículo 444 señala que huelga legalmente existente - "Es la que satisface los requisitos y persigue los objetos señalados en el artículo 450."

Se debe señalar que en este problema no es posible buscar precedentes en otras legislaciones ya que la nuestra es la primera que trata de asimilar la huelga a un acto jurídico. El Dr. Alberto Trueba Urbina nos dice: "Huelga existente es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 450; en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de Ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondien-

tes, como dispone expresamente el artículo 929 de la Ley Laboral."⁽⁸⁾

Ampliando el punto de vista del profesor Trueba, vale la pena mencionar que respecto a la declaración de existencia de un movimiento de huelga por parte de los tribunales de trabajo, éstos no están facultados para declarar de oficio la inexistencia de ésta, ya que la Ley laboral establece que cuando los trabajadores o patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados no soliciten la declaración de inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de trabajo, la huelga se tendrá legalmente existente para todos los efectos legales.

(8) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- 1a. Ed. - Edit. Porrúa.- México 1970.- p. 372.

D) HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE

Cuando la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores, o éstos no se sujetan a las formalidades que la propia Ley - señala, o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, se considera que no existe el estado de huelga.

Señala el artículo 459, la huelga va a ser legalmente -- inexistente cuando:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II, es decir, que la suspensión no se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, es decir, buscar el equilibrio entre los diversos - factores de la producción.
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas precedentemente.

Sobre el problema de la inexistencia del movimiento cabe indicar que la Ley, en su artículo 929, otorga a los trabajadores - a los patronos de la empresa o establecimiento afectado, y aun a terceros interesados, la facultad de solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje declaren la inexistencia de la huelga. El -

plazo para formular esta petición es de 72 horas siguientes a la - suspensión del trabajo en la inteligencia de que si no hubiere tal solicitud la huelga será considerada como existente para todos los efectos legales.

Los procedimientos de declaración de inexistencia de la huelga, conforme al artículo 930, son los siguientes:

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

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de 5 días.
- III. 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.
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en

el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia.

- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes."

Los efectos de la declaratoria de inexistencia son los siguientes: que se fije a los trabajadores que hayan abandonado labores un plazo de 24 horas para que regresen a ellas, apercibiéndolos de que por el sólo hecho de no acatar esta resolución y al vencerse las 24 horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les hayan impedido presentarse.

La Junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y está en libertad para contratar nuevos trabajadores. Por último dictará las medidas que juzgue pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo.

E) HUELGA ILICITA

Es aquella que, como lo define la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bien, cuando en caso de guerra se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores -- huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentre en estado de guerra; de modo que la declaración de la ilicitud de huelga, conforme al artículo 934 trae consigo que se declaren terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales, por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquéllos a quienes se les comprueba que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades.

El concepto de huelga lícita está contenido en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, que al respecto dice:

"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."

De lo mencionado anteriormente podemos señalar que la legislación laboral vigente tiene el propósito de alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En mi concepto, la definición de huelga que nos da nuestra Constitución pretende evitar abusos de parte de las autoridades del trabajo y proteger los derechos de los obreros frente a la tiranía del capital, de tal forma el concepto constitucional de huelga lícita se funda en el fin que persigue la misma, que no es otro que conseguir el equilibrio, que como hemos afirmado anteriormente es tratar de lograr la existencia de las mejores condiciones de trabajo frente a los abusos patronales.

Técnicamente, podemos manifestar que los conceptos de huelga lícita e ilícita están mal aplicados ya que inducen a error, pues la huelga lícita es la que busca equilibrar los factores de la producción e interpretando ese concepto a contrario sensu nos llevaría a razonar que la huelga ilícita es la que no busca dicho equi

F) HUELGA LICITA

El concepto de huelga lícita está contenido en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, que al respecto dice:

"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."

De lo mencionado anteriormente podemos señalar que la legislación laboral vigente tiene el propósito de alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En mi concepto, la definición de huelga que nos da nuestra Constitución pretende evitar abusos de parte de las autoridades del trabajo y proteger los derechos de los obreros frente a la dictadura del capital, de tal forma el concepto constitucional de huelga lícita se funda en el fin que persigue la misma, que no es otro que conseguir el equilibrio, que como hemos afirmado anteriormente es tratar de lograr la existencia de las mejores condiciones de trabajo frente a los abusos patronales.

Técnicamente, podemos manifestar que los conceptos de huelga lícita e ilícita están mal aplicados ya que inducen a error, pues la huelga lícita es la que busca equilibrar los factores de la producción e interpretando ese concepto a contrario sensu nos llevaría a razonar que la huelga ilícita es la que no busca dicho equi

librio, sin embargo la legislación positiva no la interpreta así, ya que la huelga ilícita es la que realizan la mayoría de los trabajadores ejecutando con actos violentos.

Es aquélla cuyos motivos son imputables al patrón, la calificación de imputabilidad sólo puede hacerse en nuestro concepto cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decir si el patrón dió causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Al respecto, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 937 manifiesta: "Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

Vale la pena aclarar, con respecto al artículo señalado, que el juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria --

cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo, del Contrato Ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo.

) HUELGA INJUSTIFICADA

Razonando a contrario sensu podemos decir que la huelga - injustificada es aquella en que los trabajadores se someten al arbitrio de la junta, y ésta estudia el fondo del problema ya sea en el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica y decide que el patrón no dió causa al movimiento de huelga, por lo que se encuentra en libertad de satisfacer las peticiones de los trabajadores o no; respecto al pago de salarios correspondientes a los días en que hubiese durado la huelga puede convenir con los trabajadores para satisfacerlos o no.

Vale la pena decir para aclarar los conceptos de huelga - injustificada e injustificada que el arbitraje es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.

C A P I T U L O

I I

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO

A) SINDICATO Y HUELGA

Si bien, a lo largo de la presente tesis no hemos logrado desprendernos totalmente del positivismo jurídico, tampoco hemos querido abordar esos temas de derecho olvidando los principios de la Doctrina Social.

Vale la pena aclarar que el presente trabajo pretende ser un estudio científico del sindicalismo y de la huelga, por lo que para un mejor conocimiento de estos temas es necesario conceptualizarlos dentro de una universalidad con múltiples acciones recíprocas, y evitar con ello el estudio de figuras distorsionadas de legalidad que caen en dogmatismos jurídicos, pues consideramos que el Derecho no es una "Ciencia" aislada de las demás, vacía de toda concepción ideológica.

Debemos entender que la norma jurídica posee un contenido que es la expresión de una realidad social determinada por la lucha de clases, por lo que hablar de sindicato y huelga es hablar de conflictos entre las clases sociales, por lo que, para su estudio hemos decidido dar una conceptualización general del sindicalismo y posteriormente realizar el estudio del Derecho Sindical vigente a la Luz de la doctrina social.

Intentando definir al sindicato podríamos decir que son -
as organizaciones de masas y el movimiento de la clase obrera y de
tras capas de trabajadores, que tienen por objetivo defender sus -
ntereses políticos y económicos.

El surgimiento de los sindicatos en los países capitalis-
as de Europa y América está unido a la aparición del proletariado-
ndustrial, al comienzo de la lucha de clase contra la burguesía, y
e remonta a finales del siglo XVIII y principios del XIX. En --
quel entonces su objetivo era la ayuda mutua, luego sus funciones-
e ampliaron gradualmente; los sindicatos se transformaron en orga-
izaciones más estables, más sólidos, empezaron a surgir asociacio-
es nacionales de ramas y oficios, y después aparecieron las prime-
as centrales sindicales nacionales.

Aludiendo a las razones objetivas que dan vida a los sin-
icatos, al lugar de éstos en la lucha de clase del proletariado y
las condiciones de éxito de sus actividades, el movimiento políti-
o de la clase obrera tiene como último objetivo, claro está, la -
onquista del poder político para la clase obrera y a éste fin es -
ecesario, naturalmente, que la organización previa de la clase --
brera nacida en su propia lucha económica, haya alcanzado cierto -
rado de desarrollo.

La lucha colectiva de los obreros contra los patrones por
na venta más beneficiosa de la fuerza de trabajo, por mejorar su -
ituación material, es, por necesidad, una lucha sindical ya que -
as condiciones de trabajo en los distintos oficios son extremada--

mente diversas al propio tiempo que los sindicatos no deben limitarse a defender los intereses económicos de los trabajadores.

Pueden desarrollar la conciencia de la clase de los trabajadores y convertirse en un colaborador muy importante de propaganda política y en un valioso elemento para el cambio social. Sin embargo, para ello es necesario que el sindicato esté dirigido por auténticos líderes de masas y no por oportunistas. Las condiciones del surgimiento y desarrollo de los sindicatos en diferentes países son distintas. En México vale la pena resaltar el Gran Círculo de Obreros Libres, La Unión Liberal Humanidad, Club Liberal-Cananea, sin olvidar la valiosa participación durante la Revolución Mexicana de la Casa del Obrero Mundial, organizaciones que decidieron y participaron con medios revolucionarios de clase obrera y que no obstante las condiciones materiales sobre las que atravesaba nuestro país limitaron sus directrices hacia la nueva organización social.

En los países capitalistas desarrollados, los sindicatos han logrado determinados aciertos en el mejoramiento de la situación económica de los trabajadores: En varios países se ha reducido la semana laboral, han aumentado las vacaciones pagadas, etc. Se reivindica una participación más eficaz de los sindicatos a la hora de emplear nuevas técnicas, de cambiar la organización del trabajo, de fijar la política de financiación, de estudiar los problemas de ocupación, el despido y la contrata de mano de obra. Los sindicatos intensifican su actividad en el ámbito político; actúan cada vez con mayor decisión en defensa del trabajador.

Actualmente, la tarea de los sindicatos de los países en desarrollo es la participación en las luchas por la independencia política y económica contra el imperialismo y el neocolonialismo, por la nacionalización de las empresas extranjeras y la formación de un sector estatal fuerte. Esto explica la preponderancia de las reivindicaciones políticas en sus programas. En la envergadura y el carácter del movimiento sindical influyen negativamente el atraso económico, el pequeño peso específico de la industria en la economía nacional, el bajo nivel de instrucción general y técnico profesional de los trabajadores.

Queremos destacar que en el ámbito del movimiento sindical internacional se asiste a una dura controversia entre dos corrientes: La Progresista y la Reformista. Las centrales sindicales y sindicatos progresistas apoyan activamente las luchas de la clase obrera por la emancipación social y económica, por los derechos y libertades democráticos; combaten por la más amplia incorporación posible de los trabajadores en los sindicatos, por la unidad del movimiento sindical, manifestándose al mismo tiempo contra la política de aislamiento contra los no alineados, y de "pacto social", contra el apoliticismo de los sindicatos llevado a cabo por los líderes reformistas de Derecho.

En los países socialistas los sindicatos se transforman en fuerza organizadora y directriz de la sociedad, en una organización donde los trabajadores adquieren hábitos de gobernar y administrar. Los sindicatos organizan a las masas en la lucha por elevar el rendimiento de trabajo, para participar en la elaboración y rea-

lización de planes económicos; ayudan a los obreros y empleados a crear en sí hábitos de gobierno de los estatutos Estatales y Sociales. Los sindicatos se preocupan por elevar el bienestar material y mejorar los servicios públicos y culturales de los trabajadores, por defender los intereses de éstos.

Una vez analizados los sindicatos o agrupaciones a nivel mundial, pasaremos a desarrollar en lo que en nuestro punto de vista es el Derecho Sindical, aclarando que no estamos investigando en este tema técnica jurídica, sino doctrina y Ciencia del Derecho.

El Derecho Sindical hoy es un Derecho Público, cuyo objeto es la legítima defensa de todos los intereses económicos, sociales y políticos de los proletarios, ya que las funciones liberales han ido siendo sustituidas por ese nuevo concepto. Además el sindicato es algo propio de los trabajadores, ya que no pueden haber -- sindicatos de los patrones, ya que para ellos existe el Derecho Privado, con sus instituciones como las Sociedades Anónimas, Sociedad de Responsabilidad Limitada, etc., y además Cámaras de Comercio que están ahí para defender intereses patrimoniales. Es un error que -- algunos códigos laborales señalen que los patrones puedan organizarse en sindicatos, ello implica desconocer las bases sobre las que -- descansa el Derecho Social.

Por otro lado, en ninguna forma el sindicato puede ocupar funciones patronales; algunos sindicatos en México abusan de la -- llamada contratación colectiva para quitarle su naturaleza al sindicato y de sujeto contrario a los empleadores lo convierten en un in

intermediario de las relaciones de trabajo, que es muy peligroso a largo o a corto plazo, y que esquemáticamente lo podemos presentar de la siguiente manera:

EM PR ES A	RELACION DE TRABAJO (NORMAL)	SINDICATO TRABA JADOR
------------	-----------------------------------	--------------------------

EM PR ES A SINDICATO	RELACION DE TRABAJO (ANORMAL)	TRABA JADOR
-------------------------	------------------------------------	-------------

FORMAS DE LUCHA SINDICAL

Frente a la apatía impuesta por la Ley de Bronce del Salario y el desempleo se crean las Asociaciones Profesionales que teniendo fuerza no sabían usarla, hasta que van conformando formas de lucha sindical, en razón de los problemas presentes:

SINDICALISMO CORPORATIVISTA.- Es el tipo de organización impuesta por el Estado en países dictatoriales en donde predomina la oligarquía financiera y agraria. Este sindicalismo controla mediante la filiación obligatoria "encuadernamiento", a todos los trabajadores del país sin que éstos dispongan de la menor posibilidad de intervención real en el desenvolvimiento y funciones del sindicato. Empresarios, técnicos y trabajadores están dentro del mismo con la simple argumentación de que de esta forma superarán la lucha de clases. Considerados por el lado menor de su función de pro

ductores los trabajadores son obligados a participar civicamente al desarrollo de la economía del país.

SINDICALISMO REFORMISTA O DE INTEGRACION.- Este tipo de sindicalismo viene a cumplir con una función de regulación de la sociedad capitalista, parte de planteamientos meramente reivindicativos, es un instrumento dócil y legal del capitalismo de los países industrializados; corresponde con el tipo de sindicalismo tradunionista que existe hoy en día en la Europa Occidental, Canadá y Estados Unidos.

SINDICALISMO CONFESIONAL.- Rechaza la lucha de clases-contraria al precepto de hermandad entre los hombres indiferentemente de su condición social; la doctrina Católica propugna el diálogo entre los "hijos de dios" apelando al amor y a la caridad.

El papa León XIII en su encíclica "Rerun Novarum" de 1891 deploraba la esclavitud impuesta por el maquinismo y solicitó de los patronos un trato de justicia ante los trabajadores.

SINDICATO REVOLUCIONARIO.- Como el mismo concepto lo indica este sindicalismo no se conforma a la sociedad tradicional de autoridad y explotación y aspira a transformarla por otra de libertad y justicia. No renuncia, naturalmente, a las reivindicativas, pues frente a la explotación capitalista hay que estar permanentemente combatiendo; aunque es conciente de que por ese forcejeo a medida que aumentan los salarios el capitalismo sube el precio de las cosas y que por ese mecanismo la situación no cambia. De ahí que -

el Estado no proceda en forma arbitraria con el sindicato.

Los patrones y gobiernos que quieren incursionar en un campo ajeno sostienen que es también principio sindical el apoliticismo lo que viene a ser absurdo, ya que Aristóteles dijo que el hombre es un ser eminentemente político. El apoliticismo sólo sirve para anular y crear la persecución política de los trabajadores. La Teoría Sindical verdadera señala que la política es más bien la esencia de su actividad: Porque la acción sindical aunque sus propósitos inmediatos sean económicos, es esencialmente política en el sentido amplio de la palabra.

Esto es real ya que los intereses de los sindicatos los llevan siempre al camino de lo político, mucho más si es ahí donde se expresa la lucha de clases, que es pugna de intereses por lo que no puede ser aislada.

El sindicato apolítico sería similar a una sociedad de beneficencia.

Ahora ya nadie puede discutir en Derecho Sindical que el sindicalismo es: lucha doctrinal, lucha política, lucha ideológica, lucha social, enmarcados en una estrategia y táctica constantes en el lugar en que se dé.

Las legislaciones Nacionales han seguido cuatro sistemas para regular la vida sindical: Libertad de sindicalización, regímenes mixtos de libertad de sindicalización, no reconocimiento del sindicalismo, estados que han establecido el régimen corporativo.

Por lo anteriormente expuesto se llega a la conclusión de que el sindicato siempre supone que los trabajadores, sin excepción, están ligados entre sí, unidos y hermanados. Por el origen y naturaleza del sindicato éste no es asimilable a los patronos que significa calidad de amo, dueño, director, jefe, empresario, empleador, etc., además éstos tienen sus propias asociaciones para imponerse a los trabajadores y a sociedad que son: El POOL (Asociación de Capitales para protegerse), el CARTEL (Asociación de empresas destinadas a evitar la mutua competencia), el TRUST (Asociación entre productores para dominar mercados), monopolio que controla la oferta y la demanda, y el oligopolio (que es un control de mercados por pocos).

Boicot, "esta palabra debe su origen al apellido del capitalista Charles C. Boycott, irlandés, a quien sus vecinos en represalia por medidas tomadas en su carácter de administrador de los bienes del Conde Erne, dejaron de consumir los productos que elaboraba.

El boicot tuvo amplia difusión en el pasado como uno de los métodos eficaces de lucha contra aquellos patronos que se negaban a cumplir con las disposiciones reglamentarias del contrato de trabajo que se negaban a llegar a un acuerdo o que perseguían a sus trabajadores por su agremiación. Esta medida consistía en hacer una amplia campaña invitando al público a dejar de consumir los productos del fabricante recalcitrante para obligarlo así a cambiar su actitud."(1)

(1) L. SYLVESTER, HUGO.- Diccionario Jurídico del Trabajo.- Edit. - Claridad.- 1a. Ed.- Buenos Aires 1960.- p. 28.

Luego entonces, el boicot puede consistir en una interrupción voluntaria comercial o social contra el patrón para obligarlo a ceder a las exigencias de los trabajadores.

El sabotaje es el arma de los trabajadores destinada a destruir o deteriorar de manera intencionada máquinas y herramientas de trabajo del patrón por virtud de no acceder a las peticiones obreras.

"Dentro de la Teoría General de la lucha de clases la Huelga, el Boicot, el Sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patronos. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva sino formula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico."⁽²⁾

Así como el sindicato es un instrumento de defensa de los trabajadores, la huelga es la expresión de la lucha para obtener mejoras laborales, económicas y sociales.

A lo largo de la historia de la lucha obrera, una de las tácticas más eficaces y más conocida por los trabajadores lo ha constituido la suspensión de labores, que aunada al boicot y sabotaje vienen a presionar la voluntad del patrón para reivindicar los derechos del proletariado.

(2) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Ob. Cit.- p. 368.

Pasemos pues ahora a lo que hemos dado en llamar el Derecho Sindical vigente a la luz de la Doctrina Social.

Nuestro propósito al incluir en nuestro trabajo a la Ley Oral no ha sido el de indagar si consagra o no un sindicalismo ocial, porque ésto sería ocioso; ya sabido es que es una legislación que en apariencia protege los intereses de los trabajadores, - cierto es que contrariando francamente los principios sobre los descansa la doctrina social, protegen más los intereses del capital, no obstante que es un código jurídico cuyo destino es única- clusivamente de proteger a la clase obrera.

Vamos, sin embargo, a ocuparnos de algunos artículos de ley que hablan de sindicatos por ser los que están relacionados ectamente con nuestro tema, con el objeto de afirmar que se tra- de una Ley que protege más los intereses del capital.

Nos dice el artículo 356 que sindicato es la asociación - trabajadores o patrones para el estudio, mejoramiento y defensa- us respectivos intereses.

Este precepto, como lo hemos afirmado anteriormente es un ndo ya que el legislador con una mentalidad burguesa increíble, oduce esta norma que es ajena totalmente a los principios del - cho Social.

Fueron los obreros los que libraron sangrientas batallas - conseguir el derecho a la sindicalización y no los patrones, lo que no encuadra en ella la protección de intereses dis-

tintos a los que está destinada a proteger.

Podemos observar también que al término "defensa", el legislador ordinario le antepuso los de "estudio" y "mejoramiento", - términos que aquí tienen un concepto auténticamente patronal, porque es el capital quien continuamente está estudiando la forma de acrecentar sus utilidades aunque sean enormes, mediante un mejor aprovechamiento de la fuerza de trabajo que implica mayor explotación del obrero, mediante el incremento de maquinaria moderna que desplaza a trabajadores, redundando en un grave perjuicio para éstos; y de mil maneras más.

Dispone el artículo 371 en su fracción III que los estatutos de los sindicatos contendrán: el objeto.

Es lógico que el objeto de todo sindicato no puede ser otro que el de defensa de los intereses de los trabajadores que lo forman, entonces esta fracción de la Ley no tiene razón ni sentido, sale sobrando, pero fue incluida para dar la negativa a formación de agrupaciones mal llamadas sindicatos que no tengan ese objeto, sino otro completamente distinto. ¿Quién les va a impedir cuando en su directiva tengan líderes corruptos que estén en contubernio con el patrón, que como objeto pongan en sus estatutos el de cooperar con las empresas para que éstas aumenten su producción, sus beneficios, etc.?

Lamentablemente la realidad es elocuente, y no son pocos los sindicatos que en sus estatutos se imponen como objeto lo que

es hemos dicho, desde luego con gran beneplacito de los empresarios y claro, la Ley les da libertad de optar en esta cuestión.

Por otra parte, el artículo 365 condiciona a los sindicatos el registro ante las autoridades gubernamentales o del trabajo, para poder celebrar un Contrato Colectivo o Ley es necesaria su ratificación ante las autoridades.

En este aspecto la Ley Federal del Trabajo afecta gravemente a las agrupaciones trabajadoras progresistas y revolucionarias, porque en sí no es más que un pretexto para no reconocer a las organizaciones de obreros que no elaboren sus estatutos de acuerdo y satisfacción de las mencionadas autoridades.

Esto, por lo demás, también es una forma muy eficaz para reducir la autonomía sindical y mantener así un rígido control sobre las organizaciones sindicales, de modo que éstas no se muevan más allá de las áreas que las autoridades señalen.

La huelga es una institución de Derecho Social que ha sido reconocida en la mayoría de los sistemas jurídicos gracias a los efectos masivos de presión.

Vale la pena decir que este derecho es uno de los más importantes y vitales del Derecho Colectivo del Trabajo, por el principio de polaridad que permite distinguir cada lado de la relación-trabajo (sujeto-patron y sujeto-trabajador) que siempre son opuestos y de cualidades diferentes, por lo que el dogma de la "Conciliación Social" dado a conocer por algunos funcionarios interna-

cionales, es un absurdo y va en desmedro de la clase trabajadora.

La huelga es un derecho de los trabajadores y se ejercita precisamente no trabajando, este derecho por su impacto real es uno de los que siempre se quiere limitar en el mundo mediante reglamentos anticonstitucionales.

HUELGA DE CANANEA

Fueron dos los acontecimientos que seguramente influyeron en la conciencia del Constituyente de 1917 para que legitimara la huelga como instrumento de presión en manos de los trabajadores, dichos sucesos se suscitaron en Cananea y Río Blanco.

Al declinar la plenitud de la dictadura de Porfirio Díaz, los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen.

En Cananea, estado de Sonora, se organizó la "Unión Liberal Humanidad", a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel Dieguez; también se constituyó en Ronquillo el Club Liberal Cananea, estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri para defenderse de la explotación capitalista que cada día era cada vez más desesperante:

Bajos salarios y recargo de trabajo a los obreros para aumentar las ganancias de la empresa. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la "Unión Liberal Humanidad", en una sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mítin el 30 del mismo mes y año, un sitio próximo a Pueblito Nuevo, al que concurrieron más de doscientos obreros.

En la noche del 31 de mayo, en la mina Oversight se declara

ró la huelga. El movimiento se desarrolló pacíficamente, abandonaron la mina los trabajadores, el gerente de la compañía minera "Cananea Consolidated" estimó serio el problema, demandando en su auxilio la intervención del gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del día 10. de junio de 1906, concurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde al apoderado de la negociación Lic. Pedro D. Robles y las autoridades del lugar 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. (Nivel 19)

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

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Company" se ocuparán el 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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 a ascenso según se lo permitan sus aptitudes."⁽³⁾

(3) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Edit. Porrúa.- 6a. Ed.- México 1981.- pp. 5 a 8.

El abogado de la empresa calificó de "absurdas" las peticiones obreras, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en una digna actitud. Como fueron negadas categóricamente las peticiones, en seguida se improvisó un mítin frente a la mina "Sights".

Ese mismo día los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para conseguir el apoyo de los representantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los norteamericanos que laboraban en esa empresa; los obreros huelguistas rechazaron la agresión con piedras. El resultado de esta contienda fue de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf, y quince obreros mexicanos.

El gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con ruzgandarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "Rangers" de los Estados Unidos, comandados por el Coronel Thomas Reynolds. La misma mañana de 2 de junio de 1906 fueron encarcelados de veinte obreros; por la tarde los trabajadores organizaron una manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador pero fueron estorbados de nuevo por personas de la empresa, reablandose de nuevo la lucha desigual: obreros desarmados y escoleros utilizando magníficos máuseres.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y a llegar a un acuerdo con ellos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autori-

dades nacionales no lo permitieron.

El día 5, mientras la agitación continuaba fueron detenidos Diégues, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de 15 años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para los defensores del movimiento.

A mediados de 1906 se reunieron un grupo de obreros tejedores en la humilde vivienda del obrero Andrés Mota y después de tratar el asunto que los juntó, el trabajador Manuel Avila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha contra el Clero, el Capital y el Gobierno, que era instrumento de ambos; se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota y el Profesor José Rumbia que tenían la conveniencia de crear una "Sociedad Mutualista" para evitar persecuciones, y el otro encabezado por Avila, los hermanos Estacio y Genaro Guerrero y José Neira, que invocaban la necesidad de organizar una Unión de Resistencia y Combate. Se optó tácticamente por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de no provocar la ira de los enemigos del proletariado.

Así, en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la sociedad, Avila insistió con vehemencia, reanudando con nuevos prosélitos y constituir la Unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara "Gran Círculo de Obreros Libres". Al fin de una acalorada discusión, por mayoría de votos, se admitió la proposición de Avila y para evitar la destrucción del Círculo, éste tenía un doble programa: en público se tratarían asuntos intrascendentes que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, sigilosamente, lucharían por hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en

la región de Orizaba. Así nació el "Gran Círculo de Obreros Libres" en junio de 1906 y su correspondiente órgano de publicidad: "Revolución Social".

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Queretaro y el Distrito Federal. Indudablemente que esta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón".

"Se prohíbe a los trabajadores: recibir en su casa visitas de amigos o parientes, leer periódicos o libros que no sean censurados y por ende autorizados por los administradores de las fábricas; aceptar sin reserva los descuentos de su salario para fiestas cívicas o religiosas, pagar el importe de las cavillas y lanzaderas que se destruyan por cualquier causa, cumplir estrictamente con la jornada diaria y su horario de seis de la mañana a ocho de la noche, con derecho a disfrutar con tres cuartos de hora para tomar alimentos." (4)

Este Reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906

4) ARAIZA, LUIS.- Historia del Movimiento Obrero Mexicano.- T. II.- Edit. Casa del Obrero Mundial.- 2a. Ed.- México 1975.- p. 103.

las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de
eros.

El maestro Mario de la Cueva expresa: "Los empresarios -
vencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un
o general; acudieron entonces los obreros al presidente de la Re
lica General Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno
o su única oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y se
su destino; su caída era cuestión de tiempo, pudo el presidente
alar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que -
anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexica
heredera del conservadorismo que venía de la colonia, consiguió
el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dá
a que lograron los obreros consistió en la prohibición del traba
de los menores de siete años." (5)

"El lunes 7 de enero los industriales estaban seguros de
los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presiden---
l, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las auto-
ades del Cantón de Orizaba tenía ordenes estrictas de hacer que
trabajo se reanudara, desde luego para que el comercio no siguie-
ufriendo con el paro; sin embargo los industriales observaron -
los obreros se situaron frente al edificio de la fábrica en ac-
ad de desafío para que los propietarios vieran claramente que se
aban a trabajar a pesar de la conminación Presidencial y vinie--

DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- -
Edit. Porrúa.- México 1978.- p. 42.

ron también para saber quienes entre ellos flaqueaba rompiendo las filas proletarias para castigarle.

Hombres y mujeres encolerizadamente se dirigieron a la tienda de Raya de Río Blanco, tomaron lo que necesitaban y prendieron fuego al establecimiento, después la muchedumbre se dirigió a Nogales y Santa Rosa, poniendo en libertad a sus compañeros que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya.

El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera", el corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera "masacre", que llevó a cabo el General Rosalino Martínez, en cumplimiento de ordenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue establecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas obligando a trabajar a los supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma el odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz."⁽⁶⁾

6) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Ob. cit.- pp. 8 a 11.

C A P I T U L O

I I I

OBJETO DE LA HUELGA

Precisamos en el capítulo primero que el estudio de los requisitos de fondo de la huelga serían comentados a lo largo de este capítulo; pues bien, nuestra legislación Laboral en su artículo señala el objeto o fines de la huelga.

El artículo 450 de la Ley señala como objeto de la huelga:

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los Derechos del Trabajo con los del Capital.

Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Obtener de los patrones la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Exigir el cumplimiento del contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimiento en que hubiese sido violado.

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la Participación de Utilidades.

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

A) CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCION ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL.

La fracción I del artículo 450 reproduce el párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional al repetir como objeto de la huelga el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Indiscutiblemente que los dos factores de la producción a los que hace referencia la Constitución como tales son el capital y el trabajo.

En las demás fracciones del artículo 450 se contienen otras causas, lo que ha dado lugar a diferentes opiniones que estiman que tales hipótesis no son casos concretos de desequilibrio entre los factores de la producción. Otra corriente sostiene que el legislador ordinario rebasa los lineamientos de la Constitución, pues si ésta señaló como única causa legal de huelga, el que se trata de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, concepto éste que fue conservado con las mismas palabras en la fracción I del artículo 450, no es lógico ni congruente que las otras fracciones trataran de enumerar casos concretos de desequilibrio, sino que el legislador común extendió las causales de la huelga a cuestiones que no fueron establecidos por el constituyente.

"De la Cueva ha analizado con especial cuidado este problema exponiendo la tesis reiteradamente sustentada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que puede producirse un desequilibrio durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que la huelga emplazada para restablecerlo es procedente. Para la Junta, sin embargo, la vigencia del contrato colectivo hace presumir *juris tantum* la existencia del equilibrio, - lo que la petición sindical habría de apoyarse en la prueba *in* del desequilibrio."(1)

Por lo consiguiente y de acuerdo con Mario de la Cueva, podemos concluir que las fracciones II, III, IV, V y VI buscan el equilibrio entre el capital y el trabajo, simplemente la Ley reglamentaria del artículo 123 en su apartado "A", con poca técnica jurídica, quiso detallar en dichas fracciones ese equilibrio entre los factores de la producción y otorgando a los trabajadores el Derecho a huelga para restablecerlo cuando no opere tal equilibrio.

Ha surgido también una cuestión importante que no debemos pasar por alto: los factores de la producción en términos generales, son el capital y el trabajo expresados de manera genérica; la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para poder sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados, en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio.

DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Derecho del Trabajo. T.II.- Edit. Porrúa.- 4a. Ed.- México 1981.- pp. 837 y 838.

Técnicamente, podemos manifestar que en la Constitución y la Ley, el equilibrio a que hacen referencia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros y no entre éstos y las condiciones generales de la vida en el país en un momento dado, ya que si por virtud de un Contrato Colectivo de Trabajo una empresa obtiene grandes utilidades, la Constitución y la Ley prescriben que los derechos del capital y trabajo se armonicen en relación con una situación de excesivas ganancias, pero ni la Constitución ni la Ley establecen que donde no hay posibilidad alguna de aumento de salario, por no permitirlo las utilidades de la empresa o existe el caso contrario, éstos deben aumentarse por la sólo razón que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda. Vale la pena considerar que cuando un desequilibrio es general, afecta a las industrias como a los trabajadores.

Por otra parte, nos parece interesante transcribir el fallo dictado de 1937 por el grupo número 3, expediente B/937/4485 en la huelga contra la Standart Fruit And Steamship Co.: "Ninguno de los extremos se esboza siquiera en el pliego de peticiones de donde, lógicamente y jurídicamente, debe concluirse que el movimiento de huelga no se basa en un desequilibrio económico entre la empresa y los trabajadores, pues si bien es cierto que como consecuencia del aumento en los artículos de primera necesidad, la economía de los trabajadores se encuentra en desequilibrio, es también indudable que el desequilibrio económico que en este caso se plantea, no es precisamente el que menciona el artículo 450 de la Ley en su frac-

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

No obstante, por nuestra parte pensamos que dada la situación actual por la que atraviesa México, es el trabajador el que sufre los más deterioros en el poder adquisitivo del salario pues como lo muestra la realidad social, la economía, seguramente por las imposiciones del Fondo Monetario Internacional, se encuentra basada sobre una menor participación estatal, una baja en el Gasto Público, reducciones salariales, imposiciones fiscales en detrimento de las industrias subsidiando al sector productivo del capital privado con a favor del sector privado. Todo esto dentro de la perspectiva de una acelerada integración global impuesta por los países financieros, lo que genera una situación de mayor marginalidad y polarización económica y social que redundan en un mayor deterioro de los trabajadores.

Por lo anterior y basandonos en postulados doctrinales del Constituyente Revolucionario de 1917, se plantea la necesidad de realizar un vasto programa de reformas económicas y sociales con el propósito de lograr una efectiva integración económica nacional y una disminución sustancial de la desigualdad y la marginalidad so-

cial prevaleciente en donde deben estar en primer lugar los trabajadores organizados.

Seguramente algunos juristas de corte tradicionalista pensarán que lo anteriormente señalado no es materia del estudio del derecho y dirán que el estudio que antecede pertenece bien a la Política o a la Economía, sin embargo y de acuerdo al pensamiento de la Doctrina del Derecho Social, éste -el Derecho- es realidad social que se encuentra ligado por medio de acciones recíprocas universales con todos los problemas que determinan en un momento dado jurídico, no obstante nos reservamos ampliar este punto de vista para hacerlo en el próximo capítulo.

OBTENER DEL PATRON O PATRONES LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EXIGIR SU REVISION AL TERMINAR EL PERIODO DE SU VIGENCIA.

Dispone el artículo 386 de nuestra Ley Laboral que "Con--
to Colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindica
de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindica
de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las
es debe prestarse el trabajo en una o más empresas o estableci--
tos."

Por medio del Contrato Colectivo el sindicato pacta con --
atrón las labores y condiciones en que se ejecutarán en la em--
a o establecimiento, es decir en ese contrato se fijan las ba--
generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el
ajo, los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas ba
pues estos contratos individuales se modifican automáticamente,
cuerdo con el contenido del Contrato Colectivo.

Debemos aclarar que en realidad no es un verdadero Contra
pues una característica principal de éstos es la expresión y a--
do de voluntades libre de toda presión, propia de los convenios
carácter privatista, y en materia laboral es obligatorio para el
ón la celebración del Contrato Colectivo cuando así lo demande--
ndicato que representa a la mayoría de los trabajadores, por --
e no se da el principio de la autonomía de la voluntad propia--
s relaciones privatistas, ya que en caso de negativa por parte
atrón para la celebración de este convenio, se otorga al sindi

cato el instrumento de presión que es la huelga, de acuerdo con la Ley.

La fracción II del artículo 450 de la Ley, señala como objeto de la huelga obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de trabajo.

Este objeto de huelga es, a no dudarlo, un claro instrumento para crear un equilibrio entre los factores de la producción, ya que una vez celebrado dicho contrato podemos decir que existe la presunción de haberse logrado dicho equilibrio.

Este punto de vista parece coincidir con la opinión del profesor Nestor de Buen Lozano, quien al respecto nos dice que: "La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad, el Contrato Colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes." (2)

Menciona también la Ley como objeto de la huelga el exigir la revisión del Contrato Colectivo al terminar el período de su vigencia, por lo que en el supuesto de la negativa del patrón para revisar el contrato, bastará invocar la fracción II del artículo 450 de la Ley, como causal de la huelga que el Contrato Colectivo - por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, sea revisable, total o parcialmente, por lo menos 60 días antes:

2) DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Ob. cit.- p. 841.

Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado-
si éste no es mayor de 2 años;

Del transcurso de 2 años, si el contrato por tiempo determina-
do tiene una duración mayor; y

. Del transcurso de 2 años, en los casos de contrato por tiempo-
indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo estable-
do en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Durante los 2 años de vigencia el Contrato Colectivo se -
sume que se ha logrado el equilibrio entre las relaciones entre-
patrones y trabajadores.

El propio contrato también será revisable cada año en lo
que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, la soli-
tud de esta revisión deberá hacerse, por lo menos, 30 días antes-
del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisi-
ón o prórroga del Contrato Colectivo.

Hemos creído pertinente hacer notar que el derecho para a
acceder a la huelga como medio de revisar un contrato aparece al ter-
cer año del período de vigencia del mismo, pues la Ley Federal del Tra-
bajo concede un plazo de 60 días anteriores a la terminación de la
vigencia del contrato y 30 días en el caso de las revisiones sala-
riales por cuota diaria para la revisión del Contrato Colectivo, si
dentro de dicho término no hay arreglo sobre las condiciones de traba-
jo que se registrarán en la empresa o establecimiento, el artículo 920 de

nuestra Ley concede un plazo de 6 ó 10 días, según los servicios de que se trata, como anticipación obligatoria desde que se emplaza - hasta el estallamiento de huelga.

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

Manifiesta el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo su fracción III que la huelga deberá tener por objeto el obtener los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

El contrato Ley es una figura jurídica que surge en la Ley Federal del Trabajo de 1931, designándolo como Contrato Colectivo de carácter obligatorio.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente acoge también este tipo de "Contrato", definiéndolo en su artículo 404 en la forma siguiente: "Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más dichas entidades o en todo el territorio nacional.

El contrato Ley encierra una acepción terminológica contradictoria al utilizar la palabra "contrato". En realidad, no es contrato en el sentido estricto del término, hemos señalado ya en el Capítulo I que para la existencia de éste es necesario el acuerdo de voluntades, en cambio en el Contrato Ley existe un acto administrativo respecto de la intervención del Estado en la atribución de obligatoriedad para convertirlo en Contrato Ley.

A diferencia del Contrato Colectivo que rige en una empresa o varias o en un establecimiento o varios, el Contrato Ley regirá a todas las empresas o establecimientos de la misma rama industrial.

Para la celebración del Contrato Ley nuestra Legislación acoge dos formas de celebrarlo; estas dos formas son, según la doctrina: por Elevación y Solicitud.

La primera de ellas, por Elevación supone la existencia de un Contrato Colectivo que ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional. Los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores por lo menos, presentan ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de ser industrias de jurisdicción federal, o si rige en dos o más entidades federativas; en caso de tratarse de industrias de competencia local la solicitud se dirige al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal. Es requisito indispensable que los sindicatos de trabajadores y patronos comprueben tener la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, posteriormente se hará la publicación de la solicitud respectiva en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, en ambos casos se fijará un término no menor de 15 días para que los interesados formulen oposiciones. En caso de formularse oposición los interesados tendrán un plazo de 15 días para presentar por escrito sus observa-

es acompañadas de las pruebas que la justifiquen, a partir de momento y en una forma discrecional la autoridad competente puede declarar la obligatoriedad del Contrato Ley; en caso de que no formule oposición, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado declara obligatorio el contrato Ley para la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas y en la zona o zonas que abarquen o en todo el territorio nacional. La publicación del Contrato Ley se llevará a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, y es a partir de ese momento cuando entra en vigor el contrato Ley salvo que la convención estime lo contrario.

El sistema de Elevar un Contrato Colectivo a un Contrato Ley es un sistema antiguo que fue contemplado en la Ley Federal de Trabajo de 1931, sin embargo nuestra legislación vigente, quiso modificar este sistema de celebración, es por ello que en la exposición de motivos aduce:

"La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del Contrato Ley se presupone la existencia de un Contrato Colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patrones o trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida; por el contrario, los Contratos Ley vigentes se han logrado por convenciones de trabajadores y de patrones, convocadas especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tienen

por objeto dar vida al sistema de convención obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los contratos Ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en complemento de lo que dispone el artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, ya de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ya de las autoridades locales."

Como lo ha manifestado la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, la otra forma de la celebración del Contrato Ley es por medio de Solicitud o Convención, a este respecto podemos resaltar que los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, solicitarán ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de competencia federal, o ante el Gobernador o Jefe del Departamento del Distrito Federal si la rama industrial es local, la celebración de un Contrato Ley. Posteriormente, las autoridades ante las que se presente la solicitud convocarán a una convención tanto a los obreros como a los patrones interesados, misma que se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en la Gaceta del Estado correspondiente, así como en el periódico oficial de la entidad federativa; señalará la fecha, día y hora de la reunión la cual se verificará en un lapso no menor de 30 días. - Tal convención la autoridad competente deberá presidirla. El convenio que nazca de esa convención, deberá aprobarse por la mayoría y

se a conocer en el mismo periódico en que se publicó la con--
ción.

El Contrato Ley surtirá sus efectos a partir de su publi-
ción en el Diario Oficial de la Federación o la Gaceta del Estado.

Por otra parte el Contrato Ley debe contener:

Nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los -
patrones que concurrieron a la convención.

La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque
o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

Su duración, que no podrá exceder de más de dos años.

El elemento normativo de los Contratos Colectivos de Trabajo, -
es decir jornadas de trabajo, días de descanso y el monto de sa-
larios.

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Por lo que hace a la revisión del Contrato Ley, podemos-
r que se somete en general a las mismas disposiciones que regu-
su celebración.

Por lo que hace a la representación de los trabajadores-
alguna de las empresas o establecimientos sujetos al Contrato -
la administración de este corresponderá al sindicato que repre-
e, dentro de la empresa o establecimiento, el mayor número de -
ajadores.

Por otra parte, corresponderá al sindicato mayoritario el ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del contrato Ley en la empresa o establecimiento de que se trate. Estas acciones son la representación de los intereses individuales para el efectivo cumplimiento de las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación del servicio; a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas del Contrato Ley, es decir y en forma particular promover oportunamente la revisión del Contrato Ley, concurrir a la convención que estudiará sus reformas y decretar en su caso la huelga de no llegar a un acuerdo colectivo en la revisión.

Dispone el artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un período igual al que se hubiere fijado para su duración.

Aclarando este precepto diremos que la acción de revisión del Contrato Ley y decretar la huelga es una acción colectiva, respecto de toda la rama de la industria y sólo es procedente si la ejercen los sindicatos que representen las dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados.

EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O DE CONTRATO LEY EN LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS EN QUE HUBIESE SIDO VIOLADO.

La fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a la causal de huelga que tenga por objeto exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado, en relación a esta causal se condiciona a que la falta o violación sea de naturaleza colectiva, esta aclaración es importante puesto que si recordamos el contenido del Contrato Colectivo, éste posee un elemento normativo que está representado por las jornadas de trabajo, los días de descanso, vacaciones, el monto de los salarios, las cláusulas relativas a capacitación o adiestramientos de los trabajadores en la empresa o establecimiento, decimos que la violación debe ser de naturaleza colectiva, pues de lo contrario si un trabajador se le violaran algunas de las condiciones individuales de trabajo, tales como el monto de los salarios, y al ser éstos del elemento normativo del Contrato Colectivo o Contrato Ley, concluiríamos que el medio para exigir su cumplimiento sería la huelga, a través de la huelga, sin embargo reiteramos que la violación debe ser de naturaleza colectiva, cuya violación al Contrato Colectivo o Contrato Ley traiga como consecuencia el equívoco entre los factores de la producción.

Refiriéndose a este objeto de la huelga, el Dr. Nestor de la Cruz manifiesta: "En la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo se consigna este objeto de la huelga cuya caracte

rística esencial es que se condiciona aparentemente el hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad, hay que distinguir dos situaciones diferentes. Si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo; por el contrario, para que la huelga sea imputable será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en su aspecto colectivo."(3)

Pensamos que el punto de vista expresado por el profesor-Nestor de Buen, técnicamente es correcto, manifestando que la imputación es una forma de calificación de la huelga por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje posterior al estallamiento de ésta.

(3) DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Ob. cit.- pp. 842 y 843.

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

Otro objeto de la huelga es el expresado en la fracción V artículo 450 de la Ley, dispone como causal de huelga la de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de Utilidades, a este respecto queremos decir que la Ley es categórica y no hace diferencia alguna en las obligaciones legales - puedan motivar la huelga invocando esta fracción.

Buquerio Guerrero manifiesta a este respecto que: "La regulación es tan amplia que podría prestarse a la concesión de muchos casos ya que en materia de Participación de Utilidades, la Ley señala una serie de obligaciones patronales previas a la entrega de cantidades de dinero correspondiente. No se concibe que la violación a alguno de estos trámites pueda generar un motivo de huelga". (4)

Para que pueda invocarse esta causal es necesario que el sindicato exija la defensa relativa a los intereses del grupo cuando la abstención o negativa del patrón traiga como consecuencia el incumplimiento de las disposiciones relativas al Reparto de Utilidades que afecte a un Derecho Colectivo que genere un desequilibrio entre los factores de la producción tales como la entrega a los trabajadores de la Declaración Anual y la exhibición de los anexos del

Impuesto sobre la Renta (Sociedades Mercantiles), en un lapso de 10 días a partir de la fecha de la presentación de su Declaración; la integración Patronal de la Comisión que determinará la participación individual de los trabajadores y la entrega por el patrón a la comisión de las listas de asistencia y raya de los trabajadores y otros elementos. (Artículo 121 fracción I y artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.)

APOYAR UNA HUELGA QUE TENGA POR OBJETO ALGUNO DE LOS ENUMERADOS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES.

HUELGA POR SOLIDARIDAD

Dispone la fracción VI del artículo 450 que la huelga de-
á tener por objeto apoyar otra que busque algunos de los objetos
merados en las fracciones anteriores.

A esta fracción se le ha conocido en la doctrina como --
lga por solidaridad, viene a ser una suspensión temporal del tra-
o en la cual los trabajadores de una empresa declaran su simpa--
-a través de dicha suspensión- hacia otro movimiento huelguisti-
que busca presionar al patrón para obtener cualquiera de los ob-
ivos señalados en el artículo 450.

La Doctrina Social del Derecho que se basa en el materia-
mo dialéctico reconoce que en nuestro régimen social existe una
tradición fundamental entre los factores de la producción, inte-
es entre el capital y el trabajo que se oponen irreductiblemente;
, tal contradicción entre capital y trabajo comprenden una uni--
de contrarios en interacción, esta ligazón recíproca significa-
el contrario capital actua sobre el contrario trabajo en la mis-
medida en que el contrario trabajo actua sobre el contrario capi-
, por ésto todo reforzamiento del capital significa debilitamien-
de su contrario, el trabajo. He aquí una Ley de la dialéctica,-
lo tanto una Ley basada en la Ciencia.

Seguramente no faltarán quienes digan que ésto nada tiene que ver con la fracción VI del artículo 450, que no es jurídico, lo que sería cierto para los que sostienen que el Derecho es la pura - norma, el exclusivo deber ser, donde el estudio del Derecho se reduce a la disección de la norma y a la formulación de silogismos sin cuestionarse el contenido de justicia que tiene la norma y la instrumentación de un Derecho clásico para armar una estructura de dominación social.

Pues bien, en la huelga por solidaridad el legislador ordinario actúa basado en la unidad y lucha de clases que se dan en el seno de nuestra sociedad: Trabajadores y patrones. Por tanto, - la Doctrina Social del Derecho funda la huelga por solidaridad en - la unidad que se da dentro de las clases sociales: Los trabajadores, por una parte, deben apoyarse unos a otros y los patrones, a su vez, deben estimarse constituyendo una unidad social, de tal manera que - existe cierta responsabilidad general -entre los miembros de su misma clase- cuando alguno de ellos lesiona los derechos o intereses - de sus contrarios, los trabajadores. Buscó el legislador que al generarse el conflicto, los patrones afectados influirían ante el -- principal responsable para que acceda a las demandas de sus trabajadores.

Por otra parte y según la respetada opinión del Dr. Mario de la Cueva, la huelga por solidaridad resulta contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional: "La huelga por solidaridad es contraria a la fracción XVIII del artículo 123: en esta - fracción se dice cuales son las huelgas protegidas por el ordena---

nto jurídico y no cabe en ellas la huelga por solidaridad, pues objetivo es distinto al señalado en la Constitución."(5)

Sin embargo, para el Derecho Social -aunque tal vez no pa la técnica jurídica- que es producto de la lucha de clases y que o tal esta contradicción es universal, reconoce que la huelga - solidaridad es un instrumento que puede agilizar la lucha de -- ses.

Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina reconoce - la huelga en el Derecho Mexicano, no sólo se limita a conseguir equilibrio entre los factores de la producción y nos dice: "En virtud, a la luz de la Teoría integral y de la consagración del echo de huelga en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo- de la Constitución, el ejercicio de tal derecho por su naturale eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el me umiento de las condiciones económicas de los trabajadores, com-- ando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del - etariado mediante el cambio de las estructuras económicas, so-- izando los elementos de la producción, para la realización ple- e la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos - artículo 123 Constitucional. Esta es la huelga como derecho so económico, que hasta hoy no han ejercitado los trabajadores me nos."(6)

DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo T. II.- Edit. Porrúa.- 9a. Ed.- México 1969.- p. 864.
TRUEBA URBINA, ALBERTO.- El Nuevo Derecho del Trabajo.- Ob.Cit. p. 368.

Estamos seguros que no faltarán aquellos que piensen que nos estamos apartando de lo jurídico, que inclusive la opinión del maestro Trueba Urbina también lo hace. Si bien, en el presente capítulo hemos realizado una posición narrativa y descriptiva del Derecho vigente, valé la pena recordar que para la Doctrina Científica del Derecho, éste no es una abstracción vacía de una posición ideológica, sino que comprende el todo social y sus funciones tienen que estar al servicio del hombre y no contra él, nosotros somos parte viva de la lucha de los trabajadores y queremos que el Derecho no siga haciéndoles mal. sino que les sirva como instrumento de liberación individual y colectiva; por lo tanto debe estar basado en leyes científicas y no en figuras distorcionadas de "ciencia" positivista.

C A P I T U L O

IV

FINES DE LA HUELGA

A lo largo del presente capítulo no seguiremos la línea - derecho legislado, por lo que no realizamos posiciones narrati- de la Ley, mucho menos descriptivas.

Hemos querido apartarnos en este capítulo de lo que la - "dice" y "porque dice", intentamos -modestamente- realizar un - dio ya no de silogismos jurídicos, sino más bien trataremos de cer cuáles son objetiva y sistemáticamente los objetos de la - ga, basandonos para ello en la Ciencia del Derecho Social.

La Ciencia del Derecho Social pone al descubierto las ba- sobre las que descansa el Derecho Positivo, que es considerado- los idealistas y metafísicos del Derecho como "ciencia jurídi- y aclarar las razones de los errores y extravíos de estos pen- res. De tal suerte que éstos basan su pensamiento en la unila- lidad, el subjetivismo, el anquilosamiento dogmático en la teo- y la práctica.

El método positivista del Derecho, que tiene su base en la física, se limita preferentemente al análisis y clasificación de objetos y fenómenos fuera de su interconexión y desarrollo, los sidera cambiantes en el orden cuantitativo, es decir en un sim-- desplazamiento y exentos de contradicciones internas y de lucha e ellos, negando la cognocibilidad de la realidad social, el máxi

mo representante de esta corriente ha sido el Dr. Hans Kelsen, quien afirma: "la Teoría pura del Derecho es una teoría del Derecho positivo. Del Derecho positivo a secas no de un orden jurídico especial. Es teoría general del Derecho no interpretación de normas jurídicas particularés nacionales o internacionales.

Como teoría quiere conocer única y exclusivamente su objeto. Procura responder a las preguntas sobre qué es y cómo es el Derecho, pero no a la cuestión de cómo debe ser o cómo debe elaborarse. Es ciencia del Derecho y no Política del Derecho.

Si ella se clasifica como teoría pura del Derecho es porque pretende garantizar un conocimiento dirigido solamente hacia el Derecho, y porque pretende eliminar de este conocimiento todo lo que no pertenece al objeto exactamente señalado como Derecho. Es decir, quiere librar a la ciencia jurídica de todos los elementos extraños. Tal es su principio metódico fundamental, que parece ser de por sí bien comprensible. Pero una mirada sobre la ciencia jurídica tradicional, tal como se ha desenvuelto en el curso de los siglos XIX y XX, muestra claramente cuán distantemente se haya de corresponder a la exigencia de pureza. En forma desprovista de todo espíritu crítico, ha mezclado, la Jurisprudencia con la Psicología y la Biología con la Etica y Teología. Hoy en día casi no hay ciencia especial en cuyo recinto el jurisperito se considera incompetente para penetrar.

Desde luego, él creé poder realizar su prestigio científ

comando en préstamo de otras disciplinas, con la que está peleando naturalmente la verdadera ciencia jurídica."(1)

A la teoría formal del Derecho de que nos habla Kelsen le interesa el método para el conocimiento de éste, a grandes rasgos - el método residual consiste en eliminar del Derecho todo lo que no es Derecho: "A cada objeto del conocimiento le debe corresponder - el método de conocimiento, el Derecho debe tener su propio método."

"La teoría pura del Derecho trata de deslindar claramente el objeto de su conocimiento de las dos direcciones en que el positivismo metódico dominante pone en peligro su autonomía. El Derecho es un fenómeno social, para la sociedad es un objeto completamente diferente de la naturaleza, en tanto conexión completamente diferente de los elementos. Si la ciencia jurídica no ha de disolverse en la ciencia natural, el Derecho tiene que ser distinguido de la naturaleza con toda nitidez. Esto es bien difícil debido a - el Derecho -a lo que en principio suele tomarse como tal- pertenecer en el dominio de la naturaleza, tener una existencia del - natural, por lo menos parte de su ser."(2)

Según el método de esta corriente al eliminar del Derecho lo que no es Derecho, lo que queda al final es lo jurídico y - el jurídico está representado por la norma, una norma cuyo contenido metajurídico, luego entonces para esta corriente la norma no contenido.

ELSSEN, HANS.- La Teoría pura del Derecho. Introducción a la -- problemática científica del Derecho.- Edit. Nacional.- 2a. Ed.- México 1981.- p. 25 y 26.
ibid. pp. 26 y 27.

Toda norma positiva posible se encuentra estructurada de tres elementos que son: El Supuesto, la Hipótesis y la Consecuencia jurídica.

Pues bien, al no ser la presente tesis un trabajo sobre filosofía del Derecho, hemos considerado pertinente no realizar un estudio minucioso sobre la estructura normativa, simplemente hemos querido señalar las bases sobre las que se sustenta la corriente normal del Derecho, corriente que es aplicada en la mayoría de nuestras universidades.

Después de haber analizado esta corriente, es menester preguntarnos cuáles son sus consecuencias en la vida social.

La posición positivista considera al Derecho como algo abstracto y dogmático, es decir no acepta flexibilidad ni razones distintas, implica no conocer la realidad impidiendo la transformación de la misma, por lo que sus exponentes interpretan a la luz de la cosmovisión y de los intereses de las clases dominantes, presentando sus doctrinas por encima de la lucha de clases pretendiendo hacerlas pasar por verdad universal, eterna y absoluta.

"Kelsen subraya, especialmente, la necesidad de renunciar a la interpretación económica del Derecho y a su valoración política. Esto no significa, ni más ni menos, que un modo de encubrir la naturaleza de clase del Derecho Burgues, que se revela ante todo al analizarlo con un criterio económico-social y político. Por lo tanto, las lubricaciones del normativismo se reducen a transformar el Derecho convirtiéndolo de instrumento de la dominación de clase-

una esfera narrativa especial, situada por encima de las clases, reglas de conducta, que aseguran un régimen económico y políticamente favorable a la clase dominante."(3)

El adoctrinamiento de esta corriente provoca que el jurista positivista, enamorado de su pensamiento, realice obras de narcisismo intelectual que ahonda, aún más, las divergencias entre el Derecho y necesidades vitales de la colectividad hasta llegar a hacer de aquél, en nuestros días, con frecuencia un deshumanizado juego de abstracciones.

Se llega así a lo que bien pudiera llamarse la hipertrofia doctrinaria del Derecho, a la ridícula pretensión de convertir en ciencia exacta, en una especie de disciplina matemática cuyo parece estar en su propia realización ideológica.

Ahora bien, y por lo anterior podemos decir que el Derecho será concebido y utilizado según la clase que esté en el poder. Si vivimos en una sociedad dividida en clases, será entonces difundida una concepción del Derecho de acuerdo a los particulares intereses de la clase dominante.

Veamos cuáles son las características esenciales de las corrientes positivistas en el estudio de esta "ciencia":

Analiza los motivos profundos que provocan los cambios sociales.

J.G. ALEXANDROV.- Teoría del Estado y del Derecho.- Edit. Juan Grijalbo.- 2a. Ed.- México 1966.- pp. 381 y 382.

- Aisla el estudio de los fenómenos sociales introduciéndolos en la reducida probeta local de los "supuestos" normativos, sin tomar en cuenta el carácter real que se suscita en todos los acontecimientos sociales.
- Conciben lo jurídico como algo estable e inmutable, negando la existencia de leyes científicas que determinan el cambio de la realidad social y del Derecho.
- Olvida que los cambios sociales y por tanto del Derecho son consecuencias del antagonismo entre las clases sociales.

Estas corrientes pretendidamente eruditas y serias obedecen en el fondo a los intereses de la clase que al detentar el poder económico mediante la explotación de millones de trabajadores, controla por esta misma razón el poder político, la ciencia y la cultura.

Como una reacción a esta concepción tradicional oligarqui- ca y pro-imperialista del Derecho ha surgido el punto de vista científico del Derecho Social basado en la Dialéctica Materialista del mundo, la cual sostiene que a fin de comprender el Derecho, afirma- que éste es cognoscible y lo considera reflejo de la realidad so- cial, cambiante por el desarrollo de las contradicciones internas dentro de la sociedad y producto de los diversos factores sociales- que interactúan recíprocamente.

De este modo, la teoría científica del Derecho Social es una fuerza ideológica que ayuda a los trabajadores de los países ca-

listas a ver la esencia antipopular del Estado dividido en clases y los pertrecha ideológicamente para la lucha por la creación de un Estado nuevo verdaderamente popular.

La concepción científica del Derecho Social deja atrás argumentos sutiles y falsos que se basan en viejas creencias de corte legalista motivados para destruir la convicción del hombre moderno de la existencia real del mundo social que lo rodea, el Derecho Social pisa fuerte el suelo de la realidad, el suelo del mundo en que vivimos, el nuevo Derecho Social y su concepción tiene origen en la ciencia y confían en ella en cuanto no se aparta de la realidad misma que se enriquece a medida que la ciencia avanza.

Si partimos de una concepción científica para el estudio del Derecho veremos que éste no puede explicarse por sí mismo, es un hecho, por procedimiento puramente normativo, familiares a los juristas positivistas. Sus fundamentos se encuentran, por el contrario, sobre las condiciones de vida material; detras del Derecho se hallan relaciones sociales que nacen en el proceso de producción. El Derecho afirma: "En la producción social de su vida, los hombres contraen determinadas relaciones necesarias, independientes de su voluntad, relaciones de producción, que corresponden a una determinada fase del desarrollo de sus fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de producción forma la estructura económica de la sociedad, la base real sobre la que se levanta la superestructura jurídica y política y a lo que corresponden determinadas formas de conciencia social.

El sistema de producción de la vida material condiciona todo el proceso de la producción de la vida social, política y espiritual. No es la conciencia del hombre lo que determina su existencia, sino por el contrario, su existencia social la que determina su conciencia."(4). Por lo tanto, es el modo de producción de la vida material, la manera en que están organizadas las relaciones entre los hombres en el proceso de producción, lo que condiciona al derecho como a todas las otras formas sociales y políticas y hasta el estilo de pensar.

Por eso, en la sociedad en que impera la propiedad privada sobre los medios de producción prevalecen los puntos de vista de las clases detentadoras de dichos medios de producción que de uno u otro modo "justifican y fundamentan", a través de figuras disfrazadas de ciencia positiva, la opresión, mientras que las instituciones políticas, jurídicas, sirven para esclavizar a los trabajadores.

El Estado y el Derecho son partes esenciales de la superestructura que se erige sobre las relaciones de producción de la sociedad dividida en clases. Son producto de la división de la sociedad en clases antagónicas y constituyen un instrumento en manos de la clase dominante dentro del tipo dado de relaciones de producción. Cualquier Estado es, ante todo, la organización política de la clase dominante que garantiza sus intereses de clase, mientras que todo derecho representa en si la voluntad de esta clase "erigida en

(4) MARX, C. Y ENGELS, F.- Obras Escogidas.- Edit. Progreso.- T.I y II.- MOSCU 1971.- p. 182.

y determinada por las condiciones de existencia material de clase dada.

Resumiendo y basandonos en las leyes científicas del materialismo dialéctico, debemos considerar los fenómenos jurídicos, en su interconexión con el régimen económico de la sociedad dividida en clases, estudiar el Derecho en su desarrollo, viendo el origen de este desarrollo en las contradicciones entre las relaciones de producción y el desenvolvimiento de las fuerzas productivas, en las contradicciones entre las clases, en la lucha entre lo nuevo y lo viejo, entre los elementos de la vida social que nacen y se extinguen.

Por otra parte, no dudamos que habrá quienes manifiesten que ésta no es una tesis de Filosofía del Derecho y que por lo tanto lo anterior debe quedar fuera de nuestro trabajo de investigación, sin embargo hemos querido dejar anotado cuál es nuestra concepción epistemológica sobre el aspecto jurídico, para que al analizar el fenómeno de la huelga no quedemos limitados al marco cerrado del positivismo jurídico, permitiéndonos estudiar la huelga y sus actividades sobre bases reales y no hipotéticas que nos permiten afirmar que la huelga actual es inoperante.

A) LA HUELGA COMO OBTENCION DE LA SOCIALIZACION DE LOS BIENES DE LA PRODUCCION.

Resulta indudable que en todo Estado es fácil advertir - las grandes diferencias y contrastes entre las normas ideológicas, jurídicas y la realidad social, estas circunstancias hacen urgente la labor de confrontar la vida diaria de los modelos y formas jurídicas ortodoxas oficiales, con la propia realidad social..

La huelga se traduce en un hecho social que escapa de los modelos y formas jurídicas existentes en la formación económica social de nuestro país, es un arma en el enfrentamiento que se produce en las clases antagónicas a nivel de la estructura económica, es uno de los tantos instrumentos dentro de la lucha ideológica de los trabajadores para la obtención de la socialización de los bienes de la producción.

Lenin define de la siguiente manera la lucha económica de los trabajadores: "La lucha económica es la lucha colectiva de los obreros contra los patronos por conseguir condiciones ventajosas de venta de la fuerza de trabajo, por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los obreros. Esta lucha es, necesariamente, una - lucha profesional porque las condiciones de trabajo son en extremo variadas con distintos oficios, y por lo tanto, la lucha por la mejora de estas condiciones tiene que hacerse forzosamente por oficios."(5)

5) V.I. LENIN.- ¿Qué hacer?.- Ediciones en Lenguas Extranjeras.-4a. Impr.- Pekín 1974.- p. 168.

Es verdad que la huelga es un instrumento en la lucha co-
tiva para conseguir prestaciones ventajosas en las condiciones -
trabajo, también vale la pena señalar que por su forma jurídica,
huelga en México fue destinada a ese fin.

Sin embargo, manifestamos también que la huelga escapa de
modelos y formas jurídicas a las que fue diseñada; la huelga-
er un hecho social opera en ella una acción recíproca univer
que va generando un conglomerado causal de fenómenos socia-
orgánicamente ligados entre sí y generados por su autodina---

La huelga en su etapa inicial es la lucha que los obreros
enen para mejorar las condicones de su vida y trabajo, es el
r escalón del movimiento obrero para la obtención de importan-
oncesiones, cumple por tanto el aspecto formal al cual fue -
ada. Sin embargo la huelga genera reacciones en cadena que --
traer repercusiones en el ámbito político, es ahí donde la -
a comienza a escapar de los modelos formales de su diseño, bus
tanto, lo que nosotros llamamos como socialización de los me
de producción.

Pues bién, nosotros consideramos que la huelga en su as--
real, como consecuencia y parte de su acción recíproca univer
busca la socialización de los bienes de producción; es decir -
ncia de toda la huelga la lucha económica -responde aquí al -
formal dado por nuestro régimen social de producción determi
determinante, en segundo lugar la lucha por las reivindica-

ciones económicas incorpora al movimiento un germen que rebasa el estrecho marco de la defensa de los intereses inmediatos de los obreros y se convierte en lucha política consistente en verse libres de la explotación a través de la socialización de los bienes de la producción.

De alguna manera nuestro punto de vista parece coincidir con la opinión del laboralista social Alberto Trueba Urbina, quien nos dice: "el derecho de huelga, en su dinámica social, siempre se origina en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores, de modo que al ejercitarse este derecho en cada empresa o industria puede lograrse su finalidad reivindicatoria, exigiendo aumento de salario que recupere la plusvalía en forma pacífica sin ejercer ninguna violencia contra las personas o las propiedades, hasta obtener la socialización del capital. Así cumpliría su destino histórico nuestro artículo 123 de la Constitución. Y el día que la clase trabajadora de nuestro país tenga la suficiente educación y libertad para ejercitar el derecho de huelga podría llegarse a la huelga general, suspendiendo las labores en todas las fábricas, empresas o industrias en forma pacífica, sin recurrir a actos violentos contra las personas o propiedades, sino simplemente absteniéndose de laborar en sus respectivos centros de trabajo. Esta práctica legítima de la huelga traería consigo la socialización de los bienes de la producción."⁽⁶⁾

6) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- El Nuevo Derecho del Trabajo.- Ob. cit. p. 243.

Ahora bién, la historia económica de nuestro país ha demostrado que la huelga escapa al modelo formal creado por el propio, y que la misma no permanece aislada a la formación económica social, sino que, como lo hemos manifestado, es parte de un encadenamiento de procesos que interactúan dentro del todo social y para afirmar ésto vale la pena analizar algunos de los movimientos sociológicos suscitados a través de los diversos modelos de desarrollo de nuestro país.

Durante los gobiernos de Avila Camacho y Aleman se produjeron una serie de acontecimientos económicos importantes que se ajustaron a la política norteamericana como la devaluación del peso, la firma de un tratado comercial que fijó las bases para tales comercio, facilitó a los Estados Unidos de Norteamérica consolidar su hegemonía en este importante renglón, el crecimiento de las inversiones extranjeras asciende de 419 millones de dolares en 1940 a 1.200 millones en 1946: el inicio de un cambio en el destino de las inversiones directas, pues mientras que antes de 1940 las principales ramas económicas con inversiones eran electricidad, transportes, comunicación y minería, con posterioridad a esta fecha comenzó un desplazamiento hacia la industria y el comercio, sin apartarse de la minería; y el arreglo más o menos satisfactorio de las relaciones pendientes con el exterior, excepción hecha de la compañía petrolera "El Aguila" que fue fijada en 1947, durante el gobierno de Alemán, en forma ruinoso para el país, En estas condiciones se propició una corriente de créditos internacionales, el desarrollo capitalista del país tomó gran impulso, pues al calor de la

inflación y de la escasez de los años de guerra, de la especulación en el mercado de bienes raíces ante el crecimiento urbano en gran escala y de la más o menos fácil sustitución de importaciones, tiene lugar un proceso de industrialización creciente.

Este desarrollo económico del país se fincó precisamente en una mayor explotación de los trabajadores. Aun antes de finalizar el régimen Cardenista ya que se proyectaba una política de controlar salarios, pues a finales de 1939 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje acordó no elevar el salario mínimo en todo el periodo de 1940-1941. Es en esta etapa cuando se abandona la retórica cardenista y se le sustituye por la ideología de la "unidad nacional", en donde utilizando la guerra se hace a un lado la lucha de clases en interés de las "sacrosantas necesidades de la patria".

Es con Miguel Alemán con quien se impone la nueva modalidad del control sindical conocido como "charrismo"; con él se manejan líderes sindicales con métodos gansteriles. En menos de 3 años (1948-1951), había acabado con casi la totalidad de los sindicatos o las secciones sindicales democráticas.

Sin embargo, durante el gobierno de Avila Camacho y Alemán existieron varios movimientos huelguísticos que escaparon al proceso de corporativización de las organizaciones sociales, y por ende a las formas jurídicas.

En 1942 la C.T.M. propuso a la Junta Federal de Conciliación y arbitraje que se abriera un paréntesis en la lucha entre el

tal y el trabajo por todo el tiempo que durara la guerra entreco y las potencias del eje, para lo cual la C.T.M. estaba dis--ta a renunciar temporalmente al derecho de huelga.

No obstante las medidas oficiales y la complicidad de los agentes charros, los ferrocarrileros efectuaron paros y manifestaciones en contra del plan de reorganización de las líneas que ameban desplazamientos y disminución de salarios, estallando la --ra de trabajadores en todas las dependencias de la Compañía --nan exigiendo elevación en los salarios y otras prestaciones; --smo, se sumaron paros de los trabajadores y empleados de las --nas centrales de PEMEX en señal de protesta porque la empresa--cedía a sus pretensiones. Se registraron grandes huelgas de --riarios, mineros, choferes, telefonistas, cinematografistas, --El desarrollo de las acciones del trabajador, pese a la nega--y actitud de la dirección de la C.T.M. entre las luchas de la obrera, originó gran relevancia en los años 1943-1944, sobre--en este último año en que fueron a la huelga 165,744 trabaja--

Resulta innegable que este tipo de movimientos que en sus --os buscaban demandas puramente económicas van generando preten--s políticas que en determinado momento comienzan a desequili--al mismo Estado; la huelga y su aspecto formal que fue creada --l para amortiguar la lucha de clases, comienza a afectar las --del régimen capitalista, y por lo mismo el Estado "el gran co--de los pies de barro", como lo llamara Lenin, es quien utiliza --actores reales y formales para la desintegración de los movi--

mientos populares, mismos factores que hasta la fecha ha utilizado para hacer de la huelga una arma inoperante en manos de los trabajadores, a ello se debe que la última parte del presente trabajo la - hayamos destinado al análisis de lo que hemos llamado factores reales y formales que hacen de la huelga actual un hecho inoperante.

Otra etapa inoperante para el movimiento obrero fue el - año de 1958-1959 en el que se abre un nuevo período en la lucha de clases. Era del presidente Adolfo Ruiz Cortínez; la vida política-nacional daba la apariencia de vivir en paz y en tranquilidad. En 1957 nace un intento de la clase obrera para democratizar la vida - nacional, y por gobernar sus propias luchas; los ferrocarrileros organizan una lucha para aumentar sus salarios terriblemente desvalorizados como producto de las elevaciones del peso durante el régimen de Aleman y la devaluación de 1954; lucha que los llevaría a - reconquistar la dirección del sindicato. A ellos se unieron petroleros, telefonistas, telegrafistas, maestros, estudiantes, etc . Igualmente, en el campo se desarrollaría un nuevo ascenso de la lucha por la tierra que llevaría a numerosos núcleos campesinos a abandonar las peticiones legales, y hacerse justicia por si mismos.

Ahora bien, basta observar que los pseudo-laboralistas estudian la huelga aislando los fenómenos sociales unos de otros; la realidad económica, la vida social, la vida política, constituyen - para la huelga otros tantos conceptos separados de ésta, nos dirán seguramente: "La huelga en México busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción. Manifestando que es el ordena---

to de la Ley y que lo demás no importa; pensar que la huelga de
er estudiada como parte de un todo social y que busca obtener -
ocialización de los medios de la producción es demagogia que no
contemplada en la Ley, esto ya no es verdadero". Lamentable--
e a los que estudiamos el "Derecho" -lease Sistemática Jurídica
eología Jurídica-, nos encadenan el pensamiento y nos permiten-
ar unicamente hasta donde la Ley dice", es tan pequeño nuestro-
amiento que si vemos más allá se nos tendrá por demagogos, uto-
o políticos, enemigos del orden, la Ley y de nuestras tradi--
es.

Para concluir, para nosotros y por propia naturaleza, la-
a es la lucha económica que va a desencadenar procesos que in-
tuan en la formación económico-social; uno de sus efectos es -
ico que busca la socialización de los bienes de la producción;
mbargo en México no se ha logrado ese fin de la huelga, debido
factores reales y formales de que se ha valido el Estado para
r esos objetivos populares.

B) LA REALIZACION DE LA JUSTICIA SOCIAL

Aun en diferentes sociedades, la justicia es la finalidad del Derecho. El arte del Derecho tiene que estar dirigido siempre a la justicia según el lenguaje del Derecho Romano y aun antes en el Derecho de los Griegos la Justicia y el Derecho son lo mismo.

Marx y Hume señalan que no puede establecerse diferencia entre Justicia y Derecho.

Kelsen excluyó radicalmente lo justo de la naturaleza del derecho. Es verdad que los positivistas no han conseguido suprimir la palabra Justicia de nuestro vocabulario, de hecho se usa bastante en política, en el periodismo, en los sermones de los sacerdotes y en los tratados de Derecho Civil.

La idea de justicia se ha deformado bajo la influencia del idealismo en un sueño de igualdad absoluta, que viene a traducirse en definitiva en una absoluta injusticia social (así como es fenómeno onírico que Rockefeller deje de ser más rico que sus hermanos meramente por planteamientos formales de igualdad absoluta-derecho y obligaciones).

Es por ello que a lo largo del presente trabajo hemos manifestado que el derecho positivo se basa en la afirmación de igualdad indiferente frente a la desigualdad real, este mismo derecho se basa en un conjunto de ficciones destinadas a salvar las apariencias e injerencias a las realidades cubiertas por la superficie cal

de las formas; sin embargo en contraposición a esta postura se
anta el nuevo derecho, el Derecho Social que se funda en la lu--
contra la desigualdad debida a la fortuna, para retener única-
e el valor del trabajo, el Derecho Social procura únicamente lo

Pues bien, la realidad muestra que capital y trabajo no
iguales, las diferencias esenciales se encuentran fundamental--
e en la proporción de la riqueza social producida que perciben
el lugar que ocupan en la producción, por el papel que tienen -
a división social del trabajo; ahora bien, vale la pena preci--
que las relaciones entre capital y trabajo son relaciones de ex
ción, puesto que el capital puede apropiarse de lo producido
ocupar puestos diferentes en un régimen determinado de economía
1, de ahí deriva la razón por la cual las dos clases fundamen-
de cada modo de producción -capital y trabajo- en el que tal
iación se da si sólo pueden relacionarse de una única manera:
ónicamente.

No obstante que lo anteriormente manifestado se encuentra
o en una Ley científica: Ley de la Unidad y la Lucha de los
arios, algunos pseudo-laboralistas, amparados en lo que la Ley
cosa que no es científica porque no es real pensar que capi--
trabajo son de equilibrio y armonía y por ende ese debe ser -
n del Derecho Laboral, como lo manifiesta el Dr. Baltasar Cava
lores: "La necesidad de coordinar armoniosamente todos los in
es que convergen en las empresas modernas, requiere que el De-
del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros,

sino también los del capital y los más altos de la colectividad. - Nuestra Ley Laboral en su artículo 132 impone obligaciones a los patrones, pero en el 134 también obliga a los trabajadores.

Por tales razones, un moderno Derecho del Trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas.

Acorde con estas ideas, -continúa diciendo Cavazos- el maestro Krotoschin expresa que 'El Derecho de Trabajo no es un derecho de clase, sino un Derecho de superestructura dirigido precisamente a superar la lucha de clases'."(7)

Tal afirmación sirve a estos ideólogos tradicionalistas para perpetuar la explotación del capital frente al trabajo, a la vez que desacreditan la lucha de la clase obrera por su liberación.

El Derecho Social a través de la huelga busca la justicia social, reconoce que hay contradicción entre el trabajo y el capital desde el momento en que ambos surgieron, se basa en que no hay capitalismo sin contradicción interna, puesto que éste es un régimen de explotación, en el que los intereses del capital y el trabajo se oponen irreductiblemente, donde la lucha entre ambos y a pesar de los aspectos formales y reales para frenarla va avanzando - a con día hasta llegar a una contradicción antagónica.

De alguna manera la afirmación de estos ideólogos orgáni-

CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- Ob. cit.- p. 102.

tienen su base en la Constitución, la cual en su fracción XVIII artículo 123 apartado A, manifiesta que "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital."

Es verdad que la Constitución Política de 1917 es consecuencia de la revolución mexicana, pero vale la pena aclarar que dicha revolución fue una ruptura en el desarrollo del capitalismo mexicano dependiente, originando un desarrollo mucho muy distinto del que se dio en la porfirista; también es importante señalar que en la revolución Mexicana se dio el principio de la polaridad, donde las dos revoluciones claramente diferenciadas en tanto tenían marcadas diferencias en los objetivos a seguir, los métodos de lucha, la ideología que enarbolaron y aun por la extracción de las clases sociales más representativas.

Estas dos revoluciones fueron: la revolución con dirección burguesa que pretendía resolver las crisis de acumulación capitalista en las manos del sistema contó con un proyecto burgués a escala nacional. Persiguió la reconstitución del Estado burgués sobre nuevas bases. Tuvo en su dirección gente con experiencia política y logró captar sectores urbanos medios, a una amplia base campesina, a terratenientes capitalizados, a burgueses y rancheros, -- también supo integrar a algunos núcleos obreros. El maderismo y el porfirismo forman parte de esta revolución al igual que la tendencia de Obregón.

La otra revolución, la revolución proletaria encuentra - sus antecedentes en el caso temprano del magonismo donde es palpable un radicalismo apoyado en cierta base obrera y, en menor medida, campesina. La máxima expresión de la tendencia popular es el agrarismo zapatista, que representaba los intereses de una gran masa - campesina de desposeídos. Con menor calidad programática pero con mayor contundencia militar participó en este campo la División del Norte y su líder Pancho Villa, sobre todo a partir del rompimiento definitivo con Carranza en Aguascalientes. Ninguna de las tres tendencias proletarias se planteó con claridad la cuestión básica del Estado, la destrucción de éste y su sustitución por uno que representara los intereses populares, menos se propusieron una vía diferente y realizable para el desarrollo del país.

No cabe duda que de estas dos revoluciones quedó triunfante la burguesa y el resultado fue la creación de un Estado Capitalista del año 1922 que establecía relaciones sobre nuevas bases dentro de la cual surgió el artículo 123 Constitucional encargado de reestructurar a ese nuevo Estado.

La consagración del artículo 123 no era sólo jurídica, sino sobre todo política, constitucional; la cuestión obrera de hecho, aunque en teoría fuese terriblemente ambigua, se convertía así en una entidad que pasaba de lleno al campo del interés público, dejando de ser una mera relación privada.

Ahora bien, el que la cuestión del trabajo se hubiera transformado directamente en un asunto de interés público se revela

en dos niveles concomitantes: el de la protección a los trabaja-
es como tales, y el de la relación entre el capital y el trabajo,
desde entonces quedaban encuadrados en un sistema institucional
coexistencia.

Para la Constitución y para los abogados positivistas, se
ansa que la justicia social se da con sólo proteger a los trabaja-
es que por mera declaración de la Ley el Estado impone un régi--
de igualdad entre ellos y los patronos; sin embargo, lo que ha-
con esta posición es reconocer la desigualdad y debilidad de --
primeros frente a los segundos en el terreno material y real; -
o se piensa -de manera idealista y metafísica- que tal desigual-
es necesaria, pues no todos pueden ser patronos y trabajadores-
a vez, y esa desigualdad es asumida en la Constitución contra to-
los principios de la Justicia Social, ya que pese a la interven-
estatal, nunca han existido indicios de que la desigualdad des-
mezca; al contrario, de un hecho que era se convierte ahora en -
institución.

Así el artículo 123 reconoce la existencia de las clases-
elementales de la sociedad capitalista, al igual que su antagonis-
y propone la vía institucional para mantener regulada la lucha -
clases. La conciliación de estos intereses encontrados se deja-
estado quien a través de los tribunales de conciliación y arbi--
e debe "Conseguir el equilibrio de los diversos factores de la
ucción, armonizando los derechos del trabajo con los del capi--
; en efecto, al garantizarse los mismos derechos a patronos y

obreros -derechos de asociación y de suspensión de actividades-, se hace omisión de la desigualdad de las partes, lo que necesariamente se traduce en beneficios del capital.

Pedir armonía entre el capital y el trabajo es desconocer las bases fundamentales sobre las que descansan las leyes científicas de la historia y la resignación de la lucha obrera, por algo ya con mucha anterioridad a la Constitución de 1917 Tupac Amaru en Perú y Tupaj Catari en Bolivia habían lanzado un grito de no resignación: "Los hacendados; los que no piden resignación, son también - los que con toda paciencia nos han explotado, han conocido oviparamente del sudor de nuestra frente"⁽⁸⁾, justicia social es el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Justicia Social es la lucha que debe darse a través del -Derecho de Huelga por la desaparición del capital, de alguna manera nuestro punto de vista parece coincidir con la opinión del Dr. Alberto Trueba Urbina, quien nos dice: "y finalmente, nuestra idea -de Justicia Social va más allá de la que piensan los juristas y filósofos de nuestro tiempo, aun aquellos que enseñan que la justicia social es la justicia del Derecho del Trabajo como derecho de integración, regulador de relaciones entre los miembros de una clase social y el Estado porque la función distributiva de la Justicia Social incluimos como su base y esencia la acción reivindicatoria, - que no se satisface con el mejoramiento económico de la clase obre-

(8) GILLY, ADOLFO.- La Revolución Interrumpida.- Edit. El Caballito.- 17a Ed.- México 1982.- p. 13.

ni con normas niveladoras ... Es indispensable que la clase obrera recupere todo aquello que le pertenece y que ha sido objeto de explotación secular... Esta es la Justicia Social del artículo 123, reivindicatoria y no sólo de equilibrio y mejoramiento económico de la clase obrera. La reivindicación tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción, acabando el desorden que implica la mala distribución de los bienes."⁽⁹⁾

Estamos de acuerdo con el maestro Trueba Urbina en el concepto de Justicia Social, pero no es el artículo 123 Constitución la expresión de la Justicia Social, ya que como lo hemos manifestado anteriormente, este es consecuencia de la estructura económica de nuestro régimen, el cual busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción; pensamos que cuando el maestro Trueba habla del artículo 123 de la Constitución él quiso referirse al Derecho Social del Trabajo. Considerándolo como ciencia y no a disposición de carácter positivo.

Por último, diremos también que el objetivo esencial de la huelga que es la Justicia Social no se ha realizado y todo esto se debe a que ha sido frenada a través de factores formales y reales sin embargo, queriendo o no, la huelga marchará hasta lograr sus objetivos esenciales: reivindicación de la clase trabajadora, realización de los medios de la producción y realización de la Justicia Social.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Ob. cit.- p. 221.

C) REINVIDICACION DE LOS TRABAJADORES

Hemos manifestado ya que la huelga en su primera etapa es la lucha que los obreros mantienen para mejorar las condiciones de su vida y trabajo, es este el objetivo reivindicatorio de la huelga.

Dentro de las diferentes formas fundamentales de la lucha de clase que enfrentan los trabajadores podemos decir que la huelga reivindicatoria es lucha económica, lo cual no significa que este tipo de movimiento sea amortiguador entre la lucha de las clases sociales, pues como hemos manifestado la huelga reivindicatoria o huelga por mejorar las condiciones de trabajo genera reacciones que repercuten en el ámbito ideológico y político de la formación económico-social.

A este respecto el autor soviético Kuusinen, manifiesta :
"El método más generalizado de la lucha económica es la presentación de sus reivindicaciones por los obreros que se declaran en huelga, en el caso de no verlas satisfechas." (10)

Pues bien, observando nuestra realidad social podemos decir que la lucha reivindicatoria de la huelga actualmente se propone lograr los siguientes objetivos fundamentales mediatos:

a) Elevación del Salario, necesidad impuesta por el alza

(10) O.V. KUUSINEN Y OTROS.- Manual de Marxismo Leninismo.- Edit. Juan Grijalvo.- 1a Ed.- México 1962.- p. 168.

stante del costo de la vida y el crecimiento de las necesidades-
los trabajadores;

b) Reducción de la semana laboral sin disminuir el sala-
rio y aumento de las vacaciones pagadas, necesidad que se debe, en
primer lugar, a la excesiva tensión de los trabajadores en la indus-
tria;

c) Ampliación de las garantías contra el paro y el despi-
do debido a las constantes depreciones de la coyuntura económica, -
la reestructuración de las industrias, de la automatización que
originan el paro masivo y crean una atmósfera constante de incerti-
tud;

d) Supresión de las discriminaciones laborales entre las
mujeres y los hombres;

e) Mejoramiento de la protección del trabajo para defen-
der a los trabajadores contra los métodos extenuadores de trabajo, -
contra el traumatismo y las enfermedades profesionales;

f) Ampliación de la formación profesional tanto de la ju-
ventud como de los demás trabajadores que necesiten una nueva capa-
citación profesional.

g) Mejoramiento del Seguro y Previsión Social aumentando
las pensiones, reduciendo la edad de jubilación, elevando los subsi-
dios de desempleos, enfermedad, etc., y

h) Extendiendo el seguro a todos los trabajadores por cuenta ajena y financiándolo el Estado y las empresas.

De esta manera, la lucha por mejoras salariales sigue -- siendo el punto fundamental de la lucha cotidiana de los trabajadores.

No cabe d uda que tales derechos son de autodefensa de la clase trabajadora y que si los observamos en forma est tica veremos que no afectan radicalmente las bases de nuestro régimen económico, sino que la verdadera lucha de los trabajadores empieza en el momento en que rebasa el estrecho marco de la defensa de los intereses inmediatos.

CONCLUSIONES

En esta fase de la tesis intentamos llegar a una conclusión entendiendo por ésta -según el Diccionario de la Lengua Española- "La consecuencia de un Argumento", pues es muy dado a confundir la conclusión con el resúmen y así vemos que la mayoría de las tesis en la parte conocida como "conclusiones" lo único que se viene es un resúmen numerado de lo antes citado.

De acuerdo a lo manifestado a lo largo del presente trabajo hemos llegado a la conclusión de que la huelga actual es inoperante, pues el ejercicio de este Derecho Social se encuentra limitado a sobrepasar los factores formales y reales que conforma la formación económica social de nuestro país.

Analizando los factores formales que impiden la realización de la huelga en México observamos que la Ley Federal del Trabajo es un texto que respeta el pluralismo sindical. De acuerdo con la Ley cualquier grupo de trabajadores que desee constituir un sindicato, si su número no es menor de veinte y realizan los requisitos del artículo 366 consistentes en que: tenga por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses; Asamblea constitutiva; elección de socios; estatutos; directiva, tienen prácticamente asegurado su registro por lo menos según la Ley. El pluralismo de que gozan los trabajadores no significa que cualquier sindicato tenga derecho a negociar con la empresa, sino que es uno solo, el más representativo, el titular del contrato colectivo de trabajo o del contrato Ley de que se trate -según lo dispuesto por el artículo-

388-, esa representatividad es reconocida al sindicato mayoritario. A esto hay que agregar lo dispuesto en el artículo 923 el cual dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste ... 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 obstanté existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Otro factor formal que viene como control obrero que hace de la huelga actual un Derecho inoperante, lo es la Conciliación y el Arbitraje gubernamental, pues como hemos visto, por Ley, todo --sindicato debe registrarse en la secretaría de Trabajo y Previsión-Social o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El registro --como lo observamos-- podrá negarse si el sindicato no se propone --los objetivos que la Ley le asigna o si no llenan los trámites formales del registro. En el caso de que un sindicato ya esté registrado, el gobierno a través de su representante en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, tiene una gran influencia en el proceso de calificación de la existencia y licitud de la huelga. Así mismo, aunque la Ley es bastante precisa en lo que se refiere a los requisitos reales y procesales que deben cumplirse para suspender los trabajos en caso de huelga y para que la junta declare la existencia y licitud de la huelga, las autoridades no siempre permiten que la asociación obrera logre pasar los filtros del registro --el sindicato y la calificación de la huelga. Generalmente --las autoridades harán uso de los recursos y los controles que --

s ofrece la Ley en atención a consideraciones políticas.

Por otra parte, frente al relativo pluralismo sindical de la Ley Federal del Trabajo se presenta un notable contraste con las disposiciones que rigen las relaciones de trabajo de los trabajadores de la Administración Pública consagradas en el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, ya que cada dependencia gubernamental puede haber sino un sindicato, lo cual significa que ningún grupo de trabajadores burócratas puede constituir un sindicato si ya existe uno previamente. Este monopolio sindical de los burócratas expresa más claramente en la negociación colectiva: los "pa----ones" de los burócratas negocian siempre y sólo con un sindicato.

Es la Ley burocrática la que establece el muro formal inquebrantable frente a la suspensión de labores, ya que la Ley no autoriza a declarar huelgas sino: "cuando se violen de manera general y sistemática los derechos de los trabajadores y no pueden afirmarse sino a una central, aunque no estén obligados a ello."⁽¹⁾

A los contrastes de la Ley hay que añadir los factores reales que impiden la operancia actual de la huelga.

La realidad de nuestro país demuestra que un número relativamente bajo de quienes tienen un empleo pertenecen a algún sindicato. Los registros oficiales: "manifiestan que 16'367,490 perso-

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Artículo 94.

nas tienen un empleo, de estas personas sólo 2'667,058 están sindicalizados, una tasa de sindicación de 16.3%."(2)

Si de acuerdo con lo que hemos visto el 16.3% goza de cobertura sindical, el 87.3% de los mexicanos que trabajan están expuestos, de una u otra manera, en uno u otro grado, a las vicisitudes de la soberbia de los empleadores y por ende a una organización incapaz de ejercer el derecho de huelga.

Frente a los anteriores factores reales que amortiguan el derecho de huelga hay que aumentar los contrastes que conllevan el interior del movimiento obrero, pues de acuerdo con las estadísticas realizadas por el Centro de Estudios del Movimiento obrero del IN ET, de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social: "existen 10,610 sindicatos en México que representan a 2'667,058 trabajadores"(3), cifras que comprenden a trabajadores burócratas y a obreros, sindicatos afiliados al PRI y sindicatos de oposición, sindicatos de jurisdicción Federal y sindicatos de jurisdicción Local. - Aun dentro de estas propias divisiones hay contradicciones cuantitativas. Existen contrastes, en primer lugar, en el tamaño promedio de los sindicatos: entre las enormes agrupaciones de los sindicatos autónomos (los que sin estar afiliados a ninguna federación o confederación, pertenecen al sindicalismo priísta), cuyo tamaño promedio es de 35,823 miembros o los burócratas (12,287 afiliados en promedio) los sindicatos de la CTM (promedio de 146.6%) y de las

(2) CFR.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- La Estructura del Congreso del Trabajo.- México 1980.- IV. p. 5.

(3) CFR.- Ob. cit.

as confederaciones (CROC, CROM, COR, CGT, CRT, FAO) cuyos sindi-
cos tienen promedio de 113.3% de personas, existen también con---
estes cuantitativos entre los contingentes priístas y los que no
son: los primeros agrupan el 83.92% de quienes pertenecen a al-
sindicato, mientras que los 239,276 (por lo menos, miembros del
dicalismo independiente sólo representan el 9% del total). En -
cer lugar, hay notable disparidad entre el tamaño promedio de -
sindicatos de jurisdicción Federal y los de jurisdicción Local:
.2% para los primeros y 94.5% para los segundos. (Según datos -
Centro de Estudios del Movimiento obrero INET, de la Secreta-
del Trabajo y Previsión Social).

Todos estos contrastes que limitan al derecho de huelga -
México conllevan un desequilibrio tal entre los grupos sindica--
que una gran parte de los conflictos laborales en nuestro país
eden como si la lucha entre los sindicatos suplantaran la lucha
nte al capital. Sin contar los factores de resistencia patro-
, el control burocrático de los sindicatos, el cohecho, el en---
ntamiento político y de represión, que hacen de la huelga un de-
ho actual inoperante.

BIBLIOGRAFIA

1. ARAIZA, LUIS.- Historia del Movimiento Obrero.- T. II.- 2da. - Ed.- Edit. Casa del Obrero Mundial.- México 1975.
2. BEJARANO SANCHEZ, MANUEL.- Obligaciones Civiles.- Colección - Textos Jurídicos Universitarios.- Edit. Harla.- México 1981.
3. CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tema tizada y Sistematizada.- Edit. Trillas.- 12a. Ed.- México 1981.
4. CERVANTES CAMPOS, PEDRO.- Apuntamientos para una Teoría del - Proceso Laboral.- Editado por Secretaría del Trabajo y Previ-- sión Social.- IN ET.- México 1981.
5. C.F.R.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- La Estructura del Congreso del Trabajo.- México 1980.
6. DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Derecho del Trabajo.- T. II.- 4a. Ed.- Edit. Porrúa.- México 1981.
7. DE BUEN LOZANO, NESTOR.- La Reforma del Proceso Laboral.- 1a. Ed.- Edit. Porrúa.- México 1980.
8. DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- T. II.- 9a. Ed.- Edit. Porrúa.- México 1969.
9. DE LA CUEVA, MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- - Edit. Porrúa.- México 1978.
0. GILLY, ADOLFO.- La Revolución Interrumpida.- 17a. Ed.- Edit. El Caballito.- México 1982.
1. GUERRERO, EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- 11a. Ed.- Edit. Porrúa.- México 1980.

KELSEN, HANS.- La Teoría pura del Derecho.- Introducción a la Problemática Científica del Derecho.

LENIN, V.I.- ¿Qué hacer?.- Ediciones en Lenguas Extranjeras. - 4a. Impresión.- Pekín 1974.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

L. SYLVESTER, HUGO.- Diccionario Jurídico del Trabajo.- 1a.Ed. Edit. Claridad.- Buenos Aires 1960.

MARX, C. Y ENGELS, F.- Obras Escogidas.- Edit. Progreso.- T. I y II.- Moscú. 1971.

N.G. ALEXANDROW.- Teoría del Estado y del Derecho.- 2da. Ed. Edit. Juan Grijalvo.- México 1966.

NOVOA MONREAL, EDUARDO.- El Derecho como obstáculo al cambio-social.- 5a. Ed.- Edit. Siglo XXI.- México 1981.

O.V. KOUSINEN Y OTROS.- Manual del Marxismo Leninismo.- 1a. - Ed.- Edit. Juan Grijalvo.- México 1962.

PALLARES, EDUARDO.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.-9a. - Edit. Porrúa.- México 1976.

URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- 1a. Ed.- Edit. Porrúa.- México. 1970.

URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- 6a. Ed.- Edit. Porrúa.- México 1981.