

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

El Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

MANUEL MARCUE QUINTERO

MEXICO, D. F.

1974



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.

*A mi amada Universidad Nacional Autónoma
de México, sin poder pagarle jamás, la mara-
villosa oportunidad de albergarme en el seno
de su historia y su cultura.*

A todos y cada uno de los Maestros Universitarios, a su esfuerzo tenáz, sabiduría y altruismo, siendo estos, la escencia misma de nuestra Alma Mater.

A MARIA ELENA Y MANUEL

Mis finados Padres

*Cuyo recuerdo me alentó en la lucha, por lo
que los abrojos de mi camino se tornaron
flores.*

*Al Sr. Don Alfredo Vega Inclán por su apoyo,
consejos y amistad, que han hecho posibles mi
lucha.*

*A mi Buena y Comprensiva esposa
Arcelia,*

*A mi tía María Luisa
A mi adorada hija Blanquita
A mi adorada hija Selenia
A mis hermanas Guadalupe y Mago*

*A mi maestro y amigo Doctor Pedro Zorrilla
Martínez, con respeto por su orientación y
confianza.*

A la Sra. Margarita Navarro de Vega

A mi amigo Lic. Isaac López L.

*Al Maestro Lic. Alvaro Uribe Salas
Esposa e Hijos*

Al Lic. Rafael Pedrozo y Velez,

Al Lic. Javier Mercado Robles

*A aquellas personas que tornaron mi agonía en
vida y mi obscuridad en luz.*

SUMARIO

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO.

- a).—La asociación como fenómeno social.
- b).—La asociación como fenómeno jurídico.
- c).—Breve comentario sobre el origen del Derecho del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO: Antecedentes de los Derechos del Hombre.

- a).—Derecho de Reunión.
- b).—Derecho de Asociación.
- c).—Asociación Profesional.
- d).—Sindicato y Coalición.

CAPITULO TERCERO: La Contratación Colectiva.

- a).—Su naturaleza jurídica.
- b).—El contrato de trabajo.
- c).—El contrato colectivo.
- d).—El contrato ley.

CAPITULO CUARTO: La huelga como derecho exclusivo de los trabajadores.

- a).—Concepto de la huelga y su evolución.
- b).—Primeras manifestaciones del derecho de huelga.
- c).—El incipiente movimiento de huelga en los principales países de América.

CAPITULO QUINTO: La reglamentación de la huelga en México.

- a).—En la Constitución de 1917.
- b).—En la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- c).—Breve comentario a los requisitos de fondo y de forma.

Breve estudio comparativo de la huelga en las leyes de 1931 y 1970.

- a).—Diferencia en las Leyes del Trabajo de 1931 y . . 1970.
- b).—Aspectos de Huelga lícita e ilícita, existente e inexistente.
- c).—Señalamiento de algunos aspectos oscuros de la Ley, respecto de la huelga.

INTRODUCCION

En el presente trabajo nos atrevimos a tratar un tema práctico de la amplia gama que corresponde al derecho laboral, el cual consideramos si no el más importante, sí es de los que reviste máxima relevancia, en la vida económica y política de los Estados Modernos, aún cuando en la actualidad ya es tratado ampliamente por la doctrina y la jurisprudencia, el tema relativo a la huelga, por gran número de autores nacionales y extranjeros.

No obstante que no tenemos la preparación académica indispensable para tratar un tema de lo más complejo tanto en el terreno teórico como práctico del Derecho del Trabajo, nos atrevimos a comentar en este trabajo a ese movimiento importantísimo llamado huelga, para obtener el Título de Licenciado en Derecho, y adoptamos en el trabajo los métodos histórico, comparativo y deductivo, ya que en las primeras páginas resumimos brevemente la historia del trabajo en las etapas iniciales de subdesarrollo, para dejar establecida la forma en que el obrero rural y urbano era tratado, por el propietario de las fincas y el empresario, pues durante muchos años fue el trabajador explotado inmisericordemente, pues al obrero no se le concedían ni el mínimo de derechos reconocidos a la persona humana.

Fue de suma importancia la promulgación de la Constitución Norteamericana en 1776, ya que es el antecedente de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, consignada por los ideólogos de la Revolución Francesa de 1789, ya

que a partir del día 26 de agosto, en que entró en vigor, se empezó a incluir en las Constituciones de la mayoría de los Estados Modernos tanto de Europa como de América, pues se facultó al hombre en general incluido el trabajador, para poder reunirse con sus compañeros y estar en posibilidades de manifestar su desacuerdo con la forma en que era explotado al desarrollar el trabajo, pues las primeras conquistas obreras, a raíz del surgimiento del problema del trabajo en el continente europeo y americano, merced a la fuerza que da la unión, el trabajo logró arrancar un mínimo de garantías que el Estado se negaba a reconocer, influenciados por las ideas marxistas, considerando que también las ideas de la Iglesia Católica, tienden a contrarrestar esas corrientes ideológicas, a través de esos documentos importantísimos conocidos con el nombre de Encíclicas, tomando en cuenta que la religión ha estado grandemente interesada en la cuestión social en la mayoría de los Estados.

Tomando en cuenta la evolución del Derecho Obrero, consideramos que las máximas conquistas de los trabajadores son: la Coalición, el Reconocimiento del Sindicato, el Contrato Colectivo de Trabajo y la Reglamentación de la Huelga, reconocida por primera vez, en la Constitución Mexicana del 5 de Febrero de 1917, siendo la más grande conquista de los trabajadores que en la actualidad se le reconoce y reglamenta en la mayoría de países del mundo occidental, lo que se considera un contrasentido en los países con ideología comunista la Huelga no es aceptada, ya que inclusive se considera como un delito en contra del Estado.

CAPITULO I

LA ASOCIACION COMO FENOMENO SOCIAL

La formación de los primeros agrupamientos sociales, obedeció a impulsos instintivos, para la especie humana, dice Vierkandt, considera como una totalidad el origen de la sociabilidad, no puede ser explicado sino por la aceptación de un instinto gregario.

El hombre en las etapas iniciales de su existencia tuvo necesidad de asociarse o agruparse para poder subsistir y hacer frente a los elementos uniéndose en pequeños grupos con uno o varios jefes que generalmente eran los mejores dotados, los más fuertes e inteligentes.

Aristóteles, nos decía que el hombre en esencia es un animal social por naturaleza, la sociabilidad del hombre es un ingrediente de su personalidad y de su condición humana.

Vale, pues, la pena de detenerse a contemplar y analizar ese hecho social básico; la sociedad en términos generales, que es la fuente y el cimiento de todos los variados grupos concretos, de esa sociedad en términos generales, en la que todos los hombres han vivido, tienen que haber vivido y viven.

El hombre está a la vez dentro y fuera de la sociedad. Por una parte, el hombre constituye un ingrediente de la sociedad, y además lleva lo colectivo dentro de su misma naturaleza humana.

Somos a la vez por una parte, materiales o componentes de la sociedad, y por otra parte sujetos individuales que podemos enfrentarnos con ella, para contemplarla, para tratar de dominarla, de reformarla o combatirla.

La vida del hombre está incluida dentro de un sentido social. La sociedad es uno de los modos del destino humano, una de las formas en que el hombre tiene que realizarse.

Así, pues, el hombre si estuviera solo no podría constituir realmente un ser humano. Para desenvolverse como tal, precisa indispensablemente de la sociedad.

Fuera de ella no cabe su existencia humana.

Lo social nos acompaña en nuestra existencia, mejor dicho forma un ingrediente esencial de ella desde que despertamos a la vida. Estamos en relación de intercambio de afectos, de recepción, de pensamientos primero, y de cambio de ellos, después actuamos sobre la vida de los demás y ellos actúan en la nuestra.

Unimos en común nuestros esfuerzos para la realización de determinados fines, bien reuniendo actividades similares, bien adoptando conductas diversas en una división de trabajo, satisfacemos muchas de nuestras necesidades gracias a una serie de organizaciones colectivas.

Todos estos aspectos de nuestra existencia, y muchos otros análogos, constituyen el testimonio de lo que se llama sociedad.

La Asociación como Fenómeno Jurídico.

El orden social es un derecho sagrado que sirve de base a todos los demás. No obstante, este derecho no procede de la naturaleza; se funda en convenciones, falta saber qué convenciones son éstas.

La unión en determinados individuos, cuya forma de actuar ya la encontramos racionalizada es decir encaminada a fines determinados y concretos, es un estudio de su existencia dirigidos a todos y cada uno de sus miembros, pero con fin posi-

vamente social, aún cuando sean formas primarias con elementos jurídicos, tendientes a la protección y desarrollo de todas y cada una de sus aptitudes y satisfacciones de sus necesidades.

El Nacimiento de la Familia.

La más antigua de todas las sociedades y la única natural es la familia. Los hijos, con todo, no están ligados al padre sino el tiempo que necesitan de él para subsistir; así que cesa esta necesidad, y el lazo natural se desata. Los hijos, exentos de la obediencia que deben al padre, exento éste de los cuidados que debe a los hijos, entran todos igualmente en independencia.

Si continúan unidos no es natural, sino voluntariamente, y la familia misma no se sostiene sino por convención.

Esta libertad común es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Su primera ley es la de velar por su propia conservación; sus primeros cuidados son los que se debe a sí mismo, y una vez en la edad de la razón siendo él solo juez de los medios propios de su conservación, viene a ser por esto su propio señor.

La familia es pues, si se quiere, el primer modelo de las sociedades políticas; el jefe es la imagen del padre, el pueblo lo es de los hijos, y, habiendo nacido todos igualmente libres, no enajena su libertad sino en razón de su utilidad.

Parece que la familia como grupo social es posterior a la orda; al principio, nos dicen, era la promiscuidad un hecho innegable, en que vivían las familias, la licencia sexual. Las prohibiciones más antiguas que evitaban los matrimonios entre hijos, fueron seguidas de prohibiciones sobre la unión entre hermanos y hermanas, y es así, que por movimiento de reformas sucesivos, la humanidad terminó por alcanzar las alturas de la monogamia.

Lo que si nos parece indiscutible es, como dice Lowie, que "aparte de algunas modificaciones secundarias o desviaciones menos fuertemente localizadas, la familia basada en el matrimonio es un fenómeno general entre los especímenes conocidos de Homo Sapiens".

Porque en todas partes un hombre llena las funciones sociales de padre y marido y se establece con una mujer que hacen el oficio de madre y de esposa, subviniendo a las necesidades del hogar y de sus hijos, ya sean sus vástagos verdaderos o reconocidos como tales por una ficción legal.

En el momento en que la familia se define como grupo en las sociedades humanas, pasa a ser la unidad social porque desde entonces es el grupo más simple puesto que, no puede descomponerse en otros menores.

El grado más alto de evolución o expresión del grupo familiar es la familia monógama que, en la actualidad, constituye la base de las sociedades civilizadas.

Para nosotros en sentido restringido, la familia es, como la define Loxie "La unidad social fundada sobre el matrimonio de padres, se compone de padres e hijos".

Breve comentario que dio origen al Derecho del Trabajo.

En el terreno práctico dejó de ser funcional la corporación y el gremio, ya que, tenía que producirse en mayor escala a medida que se acrecentaba la población, y el surgimiento del comercio, dejó sentir nuevas y más grandes necesidades, se multiplicaron los factores de consumo, el reciente descubrimiento de las máquinas, ya que con ello se asegura una mayor producción; la manufactura dio origen al nacimiento del taller moderno y la división del trabajo entre ellos y se inicia la utilización de instrumentos mecánicos.

El maquinismo a relegar a segundo plano la intervención material del hombre en la producción, lo que origina una gran masa de desocupados, y al sufrir los perjuicios consiguientes los obreros, reaccionan violentamente destruyendo las máquinas y algunas factorías, teniendo preponderancia en Inglaterra el movimiento Ludista, obligando al Estado a promulgar una ley en 1812 que imponía la pena de muerte a las personas que cometieran ese tipo de actos.

El actual Derecho del Trabajo surgió en el siglo XIX merced a la intervención del Estado para poner coto a la explo-

tación de que eran víctimas las clases laborales, debido a la pretensión imperiosa del proletariado para mejorar sus condiciones de vida.

Aparición de las clases sociales, el desarrollo de la técnica entre los siglos XVIII y XIX tuvo como consecuencia la separación de la industria y el comercio. En el taller, distinto, desde entonces de la tienda agrado hasta las proporciones de una fábrica, la mano de obra constituye como una sociedad aparte, subordinada a la élite dirigente, sujeta a disciplina severa y obligada a plegarse al ritmo de la producción.

Así se forma dentro de las masas de trabajadores de cada nación, dos clases entre las cuales se cava una profunda fosa, y cuyos intereses son a la vez solidarios y opuestos.

El siglo XIX se caracteriza porque a esta etapa que en realidad debiera considerarse, previa a la formación del derecho del trabajo, por la adopción que hizo el Estado de ciertas medidas de tipo asistencial, generalmente aisladas y cuya finalidad era proteger a los menores trabajadores y mujeres, igualmente para reducir la jornada de trabajo, los decretos expedidos por los Estados europeos se referían exclusivamente al trabajo industrial, la jornada de trabajo es siempre por término medio de 15 horas, aparece el trabajo de niños con edades hasta de 6 a 8 años empleados en trabajos simples, como la vigilancia de máquinas.

En los principales países de Europa, en los cuales se dejó sentir la existencia del obrero y, su descontento fue: en Alemania, Inglaterra y Francia, ya que tanto políticos como escritores, entre los cuales se encuentra Babeuf, Luis Blanc, Simondí, Fourier, Owen, etc; influyeron considerablemente con sus doctrinas, ya que éstos fueron los creadores del socialismo utópico.

Cabe destacar a Alemania, que es de los pueblos donde con mayor fruto puede seguirse la evolución del Derecho del Trabajo, ya que se presentan claramente delineadas 3 etapas:

a).—En la obra de Bismark. b).—En la constitución de Weimarck, c).—En el Derecho Nacional Socialista.

En nuestro país las leyes que pusieron término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización.

En la época del Imperio se consignó la libertad de trabajo, la Ley para la Protección de las clases menesterosas, se dictaron reglamentos que ordenan el trabajo y fijan la cantidad y modo de retribuirlo, como ejemplo citamos: La Ley de Trabajadores de 1.º de Noviembre de 1865, que se inicia por declarar la Libertad de Trabajo, reguló la Jornada de Trabajo, y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol, con 2 horas de descanso para comer, otorgó descansos los domingos y los días feriados, obligó al pago del salario en moneda.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE.

En el devenir de la historia de la humanidad; los derechos primarios del hombre, han estado siempre reconocidos, aún cuando filósofos como Maquiavelo, expresa el hombre es cobarde y perjuro; aún los príncipes más diligentes y justos, poseen ciertos rasgos animales, pues necesitan para gobernar, ser conjuntamente como el león y la zorra; para Hobbes, los hombres son semejantes a los lobos; de ahí que deban ser gobernados por un poder absoluto. Dentro de estas ideas no queda lugar alguno para los derechos del hombre, pues éstos pierden todo su sentido cuando se desconoce la dignidad de la persona humana.

Como una reacción a la corriente antihumanista, se desarrolló, la humanista, y apareció la doctrina laica del Derecho Natural, cuyos principales representantes son Vázquez de Menchaca, Hugo Grocio, Johannes Althusius y John Locke, todos estos pensadores reconocieron una vez más la limitación del poder del Estado, esta corriente colocó en el centro de su sistema el concepto de la dignidad humana y lo fundaron en la idea de libertad e igualdad de los derechos del hombre, esta doctrina fue transportada a América por John Wise en (1652-1725) y fue el punto de apoyo en que se fundó el movimiento de independencia de las colonias y en unión de Locke y Montesquiu, fueron la fuente que inspiraron a los redactores de la democracia liberal norteamericana, fundada en la teoría de la división de poderes.

El 20 de Noviembre de 1772 James Otis y Samuel Adams, presentaban a los ciudadanos de Boston la primera "Declaración de los derechos de los colonos como hombres, como cristianos y como ciudadanos". A partir de ese momento, puede afirmarse que en toda la América inglesa se aplica el régimen político fundado en la declaración de derechos y el Pacto Constitucional.

La primera estructuración legal de los derechos del hombre se dio en la Constitución de Virginia del 17 de Junio de 1776, así como en la declaración de las antiguas colonias inglesas, que sirvieron posteriormente de modelo a la declaración Des Droits del Lhomen el 26 de agosto de 1789, proyectada por Mirabeau. La declaración francesa fue discutida previamente en la sección del 4 de agosto de 1789, reunión en la que se suprimieron los privilegios feudales y se declaró a Luis XVI restaurador de las libertades.

La concepción de que el hombre tiene derechos naturales, inherentes a su condición de tal, que son anteriores y superiores al Estado, y los cuales son reconocidos y asegurados pero no otorgados por la Constitución, surge así en las colonias norteamericanas. Pero su origen es más bien religioso que político.

Corresponde al Estado Norteamericano de Virginia el honor de haber sancionado, el 12 de junio de 1776, la primera declaración de derechos de carácter humanista y general que conoció la historia del hombre. El congreso de Filadelfia, representativo de las colonias decididas a independizarse de Inglaterra, invitó a éstas, el 15 de Mayo del mencionado año a darse una Constitución; y, antes de la Revolución Francesa.

El Bill of Rights de Virginia proclamaba que había sido formado por los representantes del pueblo de Virginia, reunidos en plena y libre convención, y que los derechos que declaraba "Pertencen a ellos y a su Posteridad, como base y fundamento del gobierno", sentaba que todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes, y tienen ciertos derechos inherentes de los cuales cuando entran en estado de so-

ciudad, no pueden por ningún contrato privar o despojar a su Posteridad; especialmente el goce de la vida y de la libertad, con los medios de adquirir y de poseer la propiedad y perseguir y obtener la felicidad y seguridad.

LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO.

La declaración de los derechos del hombre y de los ciudadanos, aprobada por la asamblea constituyente de Francia el 26 de Agosto de 1789.

Dicha declaración proclamaba que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, y que las distinciones sociales no pueden estar fundadas sino sobre la utilidad común, el artículo primero establece "el objeto de toda asociación Política es la conservación de todos los derechos naturales e imprescriptibles del hombre", los cuales son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión; el artículo segundo establecía, también, "Que el principio de toda soberanía reside esencialmente en la Nación", y que "Ningún cuerpo, o individuo puede ejercer autoridad que no emane de ella expresamente", el artículo tercero establece la "Librtad consiste en poder hacer todo lo que no perjudique a otro; así el ejercicio de los derechos naturales de cada hombre no tiene otros límites que aquellos que aseguran a los otros miembros de la sociedad el goce de esos mismos derechos, esos límites no pueden ser determinados más que por la misma ley".

El artículo ocho establece "Nadie puede ser molestado por sus opiniones, sean éstas religiosas, con tal que su manifestación no altere el orden público establecido por la ley".

Fueron en número de 17 los artículos de la declaración de derechos del hombre y del ciudadano.

En el preámbulo de la declaración de los derechos del hombre votada por la asamblea de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 cuyas primeras palabras son "La libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimien-

de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales en dignidad ...y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".

La reunión de los hombres es un derecho, que corre agregado a su misma personalidad, a su misma naturaleza humana, siendo elementos indispensable de su condición, ya que el hombre por instinto de subsistir tuvo necesidad de agruparse, para poder hacer frente a los elementos de la naturaleza, esta unión o reunión era espontánea y natural.

El derecho de reunión en el curso de la historia siempre existió, como un hecho sin consagración jurídica, fue hasta la declaración francesa donde se le reconoció legalmente.

Lo mismo que en los demás derechos públicos individuales, el de libre reunión se concede, por igual, a todos los seres humanos, pero cuando su finalidad sea de carácter político, solamente los ciudadanos gozarán de ese derecho. Esta limitación obedece a que los artículos 35 y 36 de la Constitución reserva la facultad de participar en asuntos políticos sólo a los mexicanos que, por satisfacer los requisitos exigidos en el artículo 34 del mismo ordenamiento, tengan la calidad de ciudadanos.

El ejercicio y el derecho de reunión se expresa, generalmente mediante la manifestación que se celebra en la vía pública, desfiles, mítines, asambleas, coaliciones y demás actos que suponen el agrupamiento de quienes persiguen fines comunes.

En general las Constituciones de otros países conceden el derecho de reunión y asociación, en términos semejantes a los utilizados por la Constitución Mexicana. Sin embargo, hay países cuyas Constituciones restringen expresamente ciertos aspectos fundamentales del mencionado derecho.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTICULO NOVENO DE LA CONSTITUCION VIGENTE.

1.—Los artículos 5, 12 y 15 del bando de José de la Cruz, Brigadier de los Reales Ejércitos, encargados interinamente de la Nueva Galicia, de la presidencia de su Real Au-

diencia y del Gobierno e Intendencia de la provincia, dado en Guadalajara el 23 de Febrero de 1811.

2.—El artículo 56 de la Constitución Política de la Monarquía Española, promulgada en Cádiz el 19 de Marzo de 1812.

3.—Artículo segundo del voto particular de Mariano Otero el Acta Constitutiva y de reforma de 1847 de fecha 5 de Abril del mismo año "Es derecho de los ciudadanos votar en las elecciones populares, ejercer el derecho de petición, reunirse para discutir los negocios públicos y pertenecer a la guardia nacional todo conforme a las leyes".

4.—El artículo segunda del Acta Constitutiva y de Reformas sancionadas por el Congreso extraordinario de los Estados Unidos Mexicanos el 10 de mayo de 1847.

5.—Artículos 5, 6 y 7, este último antecedente de 5 de Febrero de 1857, el cual fue presentado y votado en sesión el 14 de Agosto de 1856 el cual fue aprobado por unanimidad de los 79 diputados presentes.

A) DERECHOS DE ASOCIACION.

El derecho de asociación tal como fue reconocido por la Constitución de 1857 se ha transcrito en el artículo noveno del proyecto actual ampliándolo hasta garantizar de una manera expresa la celebración de esos importantes concursos conocidos con el nombre de manifestaciones públicas, que se organizan para significar el deseo de las masas en ocasiones solemnes, manifestaciones que han venido a ser como la revelación de la intensa vida democrática del pueblo y merecen, por tanto, respeto y protección.

El día 22 de Diciembre de 1916 fecha en que se discutió el artículo noveno constitucional por el constituyente de Querétaro, los legisladores analizaron y deliberaron sobre el citado artículo de la Constitución de 1857 y el proyecto que fue presentado y ampliamente discutido el tema por los grupos de corrientes que se encontraban en pugna durante esa sesión, unos en el sentido de que se dejara perfectamente explicado y consignado tanto el derecho de reunión como el derecho de asociación, ya

que en esa época, se tenía el temor fundado de que el estado disolviera arbitrariamente las reuniones públicas y políticas, ya que las reuniones políticas en la época de Porfirio Díaz, si en esa reunión, se iban a lanzar insultos en contra de los opositores al régimen, bien fuera Madero o Reyes, se daban toda clase de garantías; pero si en esa reunión política se iba a hablar en contra del Gobierno, se introducían esbirros de éste debidamente armados, para que protestaran y se alterara el orden y como consecuencia de ello fuera disuelta dicha reunión; la otra corriente de los constituyentes era en el sentido de que únicamente se enunciaran los derechos; discutidas que fueron las fracciones de precepto Constitucional y siendo aprobado como se encuentra actualmente, imponiéndose el criterio en la sesión de los representantes que argumentaban que únicamente se enunciaran esos derechos, resultando aprobado el mismo por 127 votos en favor y 27 en contra. en los términos en que se encuentra actualmente el legislador Heriberto Jara, al final de la asamblea expresó: "Vengo a sostener el dictamen de acuerdo como lo ha presentado la comisión, porque estimo que de esa manera se garantiza más la libertad de reunión; el proyecto de los diputados que querían que se dejara perfectamente especificado, es el que a continuación se transcribe". Solo podrá considerarse como ilegal una reunión convocada con objeto ilícito y ser, en consecuencia disuelta inmediatamente por la autoridad, cuando en ella se cometieren desórdenes que alteren o amenacen el orden público por medio de la fuerza o violencia contra las personas o propiedades, o por amenazas de cometer atentados que puedan fácilmente ser seguidas de ejecución inmediata, o se cause fundamentalmente temor o alarma a los habitantes, o se profieran injurias o amenazas contra la autoridad o algunos o varios particulares, si la persona que preside la reunión a las que de ella forman parte, no redujeren el orden al responsable o las expulsaren inmediatamente o cuando hubiere en ella individuos armados si, requeridos por la autoridad, no dejaren las armas o sea ausentaren de la reunión".

En la actualidad en la mayoría de los países del mundo está reconocida esta facultad del hombre para que éste pueda reunirse espontáneamente en cualquier parte, con un fin lícito;

en nuestro país esta facultad de reunión está consagrada dentro de las garantías individuales, del hombre y del ciudadano.

Los efectos de la libertad de reunión no pueden tener más que una duración limitada, el ejercicio de la libertad de reunión nunca tiene por efecto la constitución de una sociedad o de una persona moral distinta de sus integrantes porque el objetivo de la reunión finaliza con el ejercicio mismo de ese derecho como garantía individual.

El segundo párrafo del artículo 9 de la Constitución General de la República de 1917, dentro de la libertad de reunión, instituye como derecho específico el de poder congregarse "Hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, si no se profieren injurias contra el estado ni se hace uso de la violencia o se amenaza con intimidación o se obliga a resolver en el sentido que se desee "De acuerdo con esta disposición Constitucional ninguna autoridad estatal puede disolver ninguna manifestación o asamblea, que tenga como fin hacer pública una protesta por algún acto autoritario, impugnado éste derecho que tiene las limitaciones transcritas.

B) EL DERECHO DE ASOCIACION.

El derecho de asociación, también se encuentra consagrado en el contenido del artículo 9 Constitucional, como un derecho público subjetivo, siendo éste el fundamento legal de la creación de todas las personas morales, privadas, llámense estas asociaciones propiamente dichas o sociedades.

En el derecho del trabajo, la asociación de trabajadores ha constituido una nota indispensable en la lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

No es posible, por consiguiente, negar la existencia de grupos que se encuentran identificados por sus intereses comunes, y es necesario, por el contrario, regularlos, estableciendo normas jurídicas que permitan su normal desenvolvimiento y reglamenta sus relaciones con otros grupos que representan otra clase de intereses distintos en su finalidad o caracteres; a la luz

del artículo 2760 del Código Civil del Distrito Federal y Territorios que expresa "CUANDO VARIOS INDIVIDUOS CONVINIEREN EN REUNIRSE, DE MANERA QUE NO SEA ENTERAMENTE TRANSITORIA, PARA REALIZAR UN FIN COMUN QUE NO ESTE PROHIBIDO POR LA LEY, Y QUE NO TENGA CARACTER PREPONDERANTEMENTE ECONOMICO, CONSTITUYE UNA ASOCIACION".

Se debe resaltar la importancia de distinguir el Derecho de Asociación en general, del Derecho de Asociación Profesional, concluyendo "Puede llegarse a sostener sin temor a equivocarse, que el Derecho de Asociación en general constituye en sí mismo el origen de donde partió, o mejor dicho la fuente de donde surgió como derivado, ya que de una manera especial, el Derecho de Asociación Profesional.

C) LA ASOCIACION PROFESIONAL.

La asociación profesional es un fenómeno eminentemente sociológico que realizan los hombres; sólo estructura la sociedad que da como resultado de su convivencia, de la similitud del trabajo, de las condiciones de vida, de las económicas.

La asociación profesional desde sus orígenes, ha estado comprendida en dos aspectos:

- a).—La Asociación Profesional de Trabajadores.
- b).—La Asociación Profesional de Patrones o Empleados, como los denomina Juan D. Pozzo, en el Derecho Argentino.

Las asociaciones por profesión, las primeras asociaciones obreras tienen en su origen carácter filantrópico y su organización está inspirada en la Declaración de los Derechos del Hombre, son agrupaciones de socorros mutuos contra la enfermedad y desocupación; estas sociedades obreras llevan a cabo su actitud por medio de petitorios, en algunas ocasiones declaran huelgas para obtener mejores salarios o la reducción de la jornada de las horas de trabajo.

La unión de trabajadores se organiza sobre todo para la lucha por mejoras de salario y reducción de la jornada de trabajo, comienza a imponerse la idea de la dirección única, de un jefe capaz de tener iniciativa; la dirección del movimiento obrero deberá estar asegurada por un comité de organización cuyo trabajo consistirá en establecer un programa de reivindicaciones.

Es necesario establecer una cierta solidaridad entre los obreros para hacer frente a las depuraciones; las federaciones formarán un núcleo alrededor del cual se agruparán todas las asociaciones; les daremos, escribe un obrero una cabeza que piense, una voluntad clara y firme que impulse la acción y dirija el movimiento.

Causas que dieron origen al Nacimiento de la Asociación Profesional.

La asociación profesional fue la respuesta al liberalismo económico y al Capitalismo, y es un esfuerzo por elevar la dignidad de las personas humanas; los obreros deben ser los iguales del empresario, no de la máquina; pero la igualdad humana no podía obtenerse en tanto no se igualaran las fuerzas, la asociación profesional se presentaba en sus orígenes, particularmente en Inglaterra y Francia, como la continuidad de las ideas de Libertad e Igualdad de 1879.

La asociación profesional apareció como un fenómeno necesario, pero respondió esencialmente a la idea de justicia; es como la vida social, una unión necesaria entre los hombres para realizar el bien común y la justicia.

La asociación profesional es un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en la fábrica y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía.

Con la aparición del proletariado dio principio una nueva etapa en la lucha social.

Hasta el siglo XIX tuvo la lucha por objetivo la apropiación que cada una de las clases que intentaba de los elementos de la producción, nació el Derecho del Trabajo como una concesión de la burguesía para calmar las inquietudes de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado lograda por la fuerza que logra la unión.

NATURALEZA Y FUNDAMENTO DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Pero si bien el derecho de asociación profesional cabía dentro de la declaración del artículo 9 de la Constitución de 1857, su ejercicio no se hallaba prohibido por la Ley, siguiendo el modelo francés, nuestras leyes ordinarias no prohibieron el uso del Derecho de Asociación Profesional, aún cuando éste sí se encontraba limitado.

El artículo 123 Constitucional fracción XVI, reconoció a los obreros y a los patrones el derecho de coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses. El objeto de ese reconocimiento, fue el autorizar la constitución de Sindicatos, este derecho se sancionó por la Constitución de 1917, no lo contenía la anterior de 1857, pero sí hablaba del derecho político de asociación que también en Garantía Individual se consignaba, la asociación profesional, regulada por la Ley Reglamentaria del artículo 123, a través de los artículos 354, 355 y 356 de la Ley Vigente, ese acto jurídico sin embargo, no hace la unión ni crea la entidad, no la dota de fines ni da origen a su derecho, simplemente la estructura y organiza.

La Ley exige un acto de voluntad de quienes deciden la constitución de un Sindicato, este acto de voluntad es una realidad tan sólo para realizarlo, al desaparecer la estructura jurídica, no se destruye la unión y existe la posibilidad de actuar a través de la coalición.

Paul Pic, nos enseña en derecho individual, se designa con el nombre de coalición la acción concertada de cierto número de obreros o de patrones, para la defensa de sus intereses comunes.

La coalición que trae en sí siempre la idea de una lucha virtual, de un conflicto al menos latente entre dos colectividades, la una obrera y la otra patronal y el personal a su servicio, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra, es una amenaza de conflicto, que no se concede sino una vez que el patrón conoce sus intenciones y antes de toda cesación de trabajo.

La coalición no debe ser confundida con la asociación, en efecto las asociaciones obreras o patronales tienen un carácter durable y permanente llamado a disolverse una vez que se obtiene el resultado deseado.

La acción principal de la coalición, es una vez formada ésta, determinar su objetivo, el alcance y la duración de la misma, siendo en la mayoría de los casos con el fin de formalizar la constitución del sindicato, pudiendo tener la misma intervención, que tienen los sindicatos.

La asociación profesional, es la institución jurídica que dio origen al Sindicato.

Es un hecho que el trabajo en todos los tiempos y en todos los sitios, ha tenido el efecto de asociar a los hombres que lo practican y a quienes lo requieren y aprovechan.

La asociación profesional nació como un organismo local, en cada empresa o establecimiento fabril y su propósito fue igualar sus fuerzas a las del empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo; era un propósito económico y local, y lograr un contrato colectivo de trabajo.

La asociación profesional de nuestros días, es el resultado de las vinculaciones que crea el fenómeno productivo contemporáneo entre los hombres que trabajan. El organismo a que da lugar recibe el nombre de Sindicato, término usado por primera vez en 1863 por Tolain, y en 1866 por una asociación de zapateros, vocablo que viene del griego "Sin que significa CON y Diok-justicia".

Hubo de ligarse el movimiento obrero y las doctrinas sociales; y de esta unión nació el sindicalismo, cuya definición

debe completarse diciendo "Es la teoría y la práctica del movimiento sindical, encaminada a la transformación de la sociedad y del Estado".

El origen del Sindicato lo encontramos en las Trade Unions Inglesas, y en la Asociación Internacional de Trabajadores, consideradas como coaliciones permanentes que se proponían nulificar a las masas de obreros y defender sus intereses que son en todas partes idénticos, las trade-unions son un arma de lucha contra los capitalistas, y por consiguiente la creación de los Sindicatos constituye para los obreros un serio progreso.

El fondo ideológico del sindicalismo estuvo formado en sus orígenes por el pensamiento socialista término éste empleado en el aspecto amplísimo de la denominación.

El pensador que más influencia tuvo fue Marx, y comenzó a pensar como político en una época en que los Sindicatos acababan de nacer, se hizo comunista, cuando en algunos países los sindicatos se hallaban en el comienzo de su cristalización, surgiendo del seno de formas diversas de mutualidades, (en Francia e Inglaterra) dirigían huelgas económicas y la lucha por el derecho de sufragio.

Marx ve a en los sindicatos, ante todo, centros organizadores, focos de agrupamiento de las fuerzas de los obreros, organizaciones destinadas a darles su primer educación de clase.

Pero Marx no se limita a definir el pasado y el presente de los sindicatos, he aquí lo que dice con respecto a su porvenir:

"Aparte de sus fines primitivos, los sindicatos deben aprender a actuar ahora de modo más consciente como ejes de organización de la clase obrera, por el interés superior de su emancipación total. Deberán apoyar todo movimiento político o social que se encamine directamente a ese fin. En tanto que se consideran asimismo como vanguardia y representación de toda la clase obrera, y puesto que obra de acuerdo con esta significación, deben conseguirse y atraerse a los que están fuera de los sindicatos. Deben ocuparse cuidadosamente de los

intereses de las capas trabajadores peor pagadas, por ejemplo los obreros agrícolas, a quienes circunstancias desfavorables han privado de su fuerza de resistencia”.

La Doctrina Social de la Iglesia, cuyo contenido son principios y juicios de valor inmutable y permanentes en su relación con la dignidad de la persona humana, en fin y la dignidad del trabajo y la esencia constitutiva y la finalística de la sociedad, no debe confundirse con la práctica social de la Iglesia.

La Iglesia Católica influó con sus ideas en el Sindicalismo a través de las encíclicas de León XII *Rerum Novarum*, y Cuadragésimo Anno de Pío XI. La *Mater Magistra* del Papa Juan XXIII de 1961, la *Rerum Novarum*, traza pues, los lineamientos de un “movimiento cristiano de ambiente”, más que del sindicato, tal como se le concibe hoy, enunciando además, los principios que desde el punto de vista social cristiano deben presidir las asociaciones profesionales, tienen éstas las estructuras de la organización sindical o corporativa.

La Iglesia con objeto de contrarrestar la enorme influencia que estaban adquiriendo los sindicatos merced a las ideas socialistas, y trató de atraer hacia su seno a gran cantidad de trabajadores urbanos y rurales, ya que la Iglesia en todo tiempo ha estado interesada por la cuestión social.

En las Legislaciones de Estados Unidos, Bélgica, Australia y Nueva Zelandia, encontramos antecedentes de nuestros actuales sindicatos, las tendencias de nuestro sindicalismo, y las de Francia, que son las que inspiraron su formación y evolución.

La reglamentación legal del sindicato, la encontramos por primera vez en nuestra patria, en la Constitución de 1917, en la fracción XVI del artículo 123, y en las Leyes del Trabajo de 1931 y en esta última en 1970 el artículo 356 de la Ley nos da la definición del sindicato y expresa “Es la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

El sindicato tiene la finalidad de atraer hacia su seno

al mayor número de socios y además el deber y la obligación de representarlos tanto en los conflictos individuales como colectivos en que intervengan, ya actúen como parte reclamante o bien como demandados, a través de las personas que para ese efecto designen los estatutos.

Algunas acciones individuales del sindicato como representantes de sus asociados, en los conflictos en que se enfrentan con el patrón; indemnización por despido injustificado, reinstalación en sus puestos, rescisión de los contratos de trabajo, accidentes de trabajo e incapacidades totales o parciales, indemnización por muerte en beneficio de los deudos del trabajador, lo que en la práctica casi nunca se lleva a cabo, salvo sus contadas excepciones, ya que en la generalidad de los casos a los dirigentes de los sindicatos lo único que les interesa es recibir de la empresa el pago de las cuotas sindicales.

Acciones colectivas la competencia de los sindicatos, en primer término la discusión y firma del contrato colectivo, su revisión, exigir su cumplimiento, reclamar el pago y la participación de las utilidades, manifestar su parecer respecto a la suspensión colectiva de labores, pudiendo ser exigidos a través del movimiento de huelga.

CAPITULO III

LA CONTRATACION COLECTIVA

a).—El derecho colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social.

Tanto los sindicatos como la contratación colectiva son productos de una sociedad industrial moderna. La historia se remonta a no más de ciento cincuenta años, y casi todas sus características distintivas han surgido en el último siglo; la negociación colectiva parece ser una institución un tanto complicada, que surgió en los albores de las colonias en Norteamérica.

Aunque la contratación colectiva como la conocemos ahora, ha alcanzado una madurez notable y se le reconoce prácticamente en todas partes, no ganó fácilmente la posición que ocupa. Ha tenido que recorrer un camino muy áspero, plagado de de tribulaciones, atribuibles a errores de criterio, de índole interna, y a las condiciones económicas externas.

Lo que el Estado no hacía, lo hacía la clase social que sufría injusticia, si el Estado no actuaba para remediar los males, interviene la clase obrera para poner remedio.

La idea de un derecho social justo, anhelo del derecho del trabajo, responde a los siguiente conceptos: El orden jurídico

tiene por fundamento y como fin a la persona humana es y ha de ser un ente social. Es pues, misión esencial del orden jurídico armonizar la naturaleza humana con la realidad social. Por esto el derecho del trabajo se levantó contra el individualismo: El más grave de los errores del individualismo fue la búsqueda del hombre en un estado de naturaleza, pues en ese supuesto perdía el hombre sus caracteres humanos. "El estado social es para los hombres, el verdadero estado de naturaleza, y sólo les puede ser adecuado y conveniente y el único en el cual pueden subsistir y perpetuarse".

La idea individualista de la justicia quiso ser la fórmula, dar a cada quien lo que le pertenece, pero erróneamente interpretada, porque el individualismo no pudo considerar al hombre en sociedad, ni sus obligaciones para con los demás.

LA NATURALEZA JURIDICA DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

Esta se encuentra en la Justicia Social, el derecho colectivo del trabajo fue un producto necesario de la idea de Justicia Social. El capitalismo Liberal, no obstante sus discursos y optimismo, produjo una enorme desigualdad entre los hombres y una tremenda injusticia. La Doctrina Liberal exigió la abstención del Estado, por lo que no era posible corregir la injusticia por la vía del derecho legislado. La formación de las clases sociales, la coalición de obreros, la asociación profesional y la huelga fueron medios para alcanzar el orden justo que el Estado se encargaba, ya no a imponer, siquiera a estudiar.

Frente a ese derecho surgió la nueva idea de la justicia social, cuya fórmula es "Dar a cada quien lo que necesite", el principio, de solidaridad social está obligado a proporcionar a todo hombre que cumple con sus deberes sociales, esto es a quien presta un trabajo útil, cualquiera que sea su forma, un modo honesto de vivir.

Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legal, el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesio-

nal, el contrato colectivo y finalmente la huelga, tiempo después que el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas.

La Iglesia Católica a través de sus Encíclicas, *Rerum Novarum* y *Cuadragésimo Anno*, de los Papas León XII y Pío XI, y en la doctrina social de la iglesia, estuvo orientada y ha tenido gran influencia en el Derecho Social, ya que propugnaron por un intervencionismo moderado, en beneficio de la clase trabajadora, también tenemos pensadores radicales como los comunistas y socialistas y entre los más representativos tenemos las ideas a Carlos Marx y Federico Hengels, igualmente tenemos las ideas de Bismarck en Alemania y posteriormete en nuestra Constitución de 1917, ya que es la Primera Constitución del mundo que reconoció legalmente derechos sociales a los trabajadores, a través del contenido del artículo 123.

Nuestro derecho colectivo del trabajo, es la facultad de los trabajadores y de los patrones para organizarse e intervenir como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo. Pues bien la naturaleza jurídica del estatuto es doble, es un derecho frente al empresario y frente al Estado. Y por estos caracteres, el derecho colectivo del trabajo es derecho público, situación que no corresponde estudiar en este trabajo.

La Constitución Mexicana garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga, frente al Estado. Esta garantía es idéntica a la que otorgan los artículos comprendidos en el título correspondiente de la Constitución. Son para emplear la terminología clásica, derechos públicos subjetivos.

En la época moderna, la lucha entre las grandes masas, campesina y obrera, contra los latifundistas y consorcios industriales, produjo nuevos derechos sociales, que originariamente nacieron en la Constitución Mexicana de 1917, formalizándose jurídica en las Constituciones Nacionales y en los Códigos Internacionales, entre ellos; Tratado de Paz de Versalles, Carta de las Naciones Unidas y de los Estados Americanos y Declaración Universal de los Derechos Humanos, Carta Internacional de Garantías Sociales.

El contrato de trabajo, con anterioridad al nacimiento del derecho del trabajo, sabido es que el obrero se contrataba personalmente con el empresario, ya que el hombre cuando ha necesitado recurrir al trabajo para proporcionarse sustento o proporcionarlo a otros, la forma de llevar a cabo esas actividades, lo reducía a la servidumbre o en último caso a la esclavitud, ajeno completamente a una regulación laboral.

Por esta época las relaciones del trabajo entre el patrón y sus servidores o trabajadores se encontraban regulados por normas de Derecho Común, principalmente de Derecho Civil, siguiendo la tradición Romanista de la época, en los Códigos Civiles, en el capítulo referente a los contratos, ya fuera éste de prestación de Servicios o por Precio Alsado, por Unidad de Obra, Locatio Conditio Operis y Locatio Conditio Operum, en que el hombre ejecuta una labor en provecho de otro y que éste a su vez le paga una cantidad previamente estipulada. Por ello se considera como primera fórmula para caracterizar la verdadera relación laboral el aceptar que deriva de un contrato de trabajo.

No podemos dejar de reconocer la gran importancia que tiene para el derecho del trabajo el contrato civil, ya que esta institución de Derecho Privado es el antecedente inmediato y que por primera vez dictó normas que regularon relaciones de trabajo.

Las necesidades jurídicas continuaron su marcha, el trabajo quedó regido, en el Código de Napoleón, sirvió para integrar el contrato de obra o arrendamiento de servicios, el cual quedó regido por los principios generales del Código. Las medidas de protección a los trabajadores aparecieron más tarde como excepciones a las reglas generales del Derecho Civil. El contrato en el Derecho Civil, se encuentra comprendido en las Fuentes de las Obligaciones, el contrato y el convenio se encuentra comprendido dentro del Hecho Jurídico en su sentido amplio, para precisar el concepto de contrato es necesario hacer un análisis y diferenciarlo del convenio.

El hecho jurídico en sentido amplio es aquel que crea,

transmite, modifica o extingue obligaciones o derechos, el cual a su vez se desenvuelve en hecho jurídico en sentido restringido, el cual produce consecuencias jurídicas sin que exista la intención encaminada a ese fin y acto jurídico, en ese sí existe una voluntad encaminada a producir esos efectos, y así el acto jurídico se divide en contrato y convenio; el contrato genera la creación y transmisión de obligaciones o derechos, el convenio modifica o extingue obligaciones o derechos.

Las leyes y códigos del trabajo y el reconocimiento de nuevas instituciones, la asociación profesional, el contrato colectivo y la huelga, etc., convirtieron el derecho del trabajo en un derecho autónomo pero siempre dentro del marco del derecho del trabajo era un estatuto independizado del Derecho Civil, como en otro tiempo el Mercantil.

El derecho comercial y el derecho del trabajo eran los dos estatutos jurídicos autónomos: eran parte del derecho privado pero gozaban de independencia; su fondo común y el tronco del que habían partido era el derecho civil, pero la evolución continuo, el derecho del trabajo se independizó del derecho privado y se elevó a la categoría de estatuto de derecho público, según la opinión de algunos tratadistas.

Los elementos característicos y distintivos de la relación de trabajo, o en última instancia del contrato de trabajo son:

- 1.—Subordinación al patrón.
- 2.—Prestación de un servicio.
- 3.—El pago por la actividad desarrollada.

Cuando observamos objetivamente la relación que existe entre un trabajador y un patrón destacan como aspectos visibles el servicio y la remuneración. Por una parte advertimos que el hombre ejecuta una labor en provecho de otro y que éste a su vez le paga una cantidad previamente estipulada. Sin embargo, estos caracteres se observan en una gran variedad de relaciones jurídicas y no en todas constituye una relación laboral. Por ello se considera como primera fórmula para caracterizar la verdadera relación laboral al aceptar que deriva de un contrato de trabajo.

Al especular sobre este aspecto del derecho laboral no han faltado autores como Despotín, que sostiene la teoría de la incorporación, "según la cual el contrato de trabajo no es necesario para que exista la relación laboral e, inclusive, llega a suponerse que en el futuro habrá un momento en que sea totalmente innecesaria la celebración de un contrato de trabajo", en este trabajo no corresponde analizar ampliamente este aspecto del derecho sino únicamente lo señalamos.

La doctrina contraactualista no está conforme con la apreciación anterior porque considera, justificadamente, que mientras exista la libertad de las partes para convenir la forma, tiempo y lugar de prestar un servicio, es indispensable esa manifestación libre de voluntad para que nazca la relación laboral.

Creemos que la relación de trabajo es concomitante a la celebración del contrato, pero que mientras vivamos en el régimen de libertad en que venturosamente nos encontramos, la teoría de la incorporación resulta peligrosa e injurídica y tenemos que sostener la teoría contractualista, opinión que sustenta el licenciado Mario de la Cueva en su Derecho del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor pretende introducir el concepto de "Relación de Trabajo", pues en su artículo 20 indica que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que de origen, la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", pero luego agrega: contrato de trabajo cualquiera que sea su jornada o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

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

EL CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo del trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo, su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesio-

nal. Su importancia ha sido grande en los últimos años de ese siglo y en los que han corrido del actual. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores del Derecho Civil pretendían negar su validez, pero lentamente se impuso; en los últimos años solamente los Estados Totalitarios negaron su legitimidad.

Esta institución tiene una vida relativamente reciente, pues fue hasta después que se resintieron los efectos de la Revolución Industrial, cuando yimos aparecer las primeras asociaciones profesionales de trabajadores, y hasta después de algún tiempo, las negociaciones colectivas que concluyeron en el nacimiento de este tipo especial de Institución Jurídica, llamada Contrato Colectivo.

“El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero”.

El contrato colectivo de trabajo es, además, un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo: desde luego, significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, el Liberalismo del Derecho Civil permitió al patrono fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo; la asociación profesional igualó las fuerzas en conflicto y el derecho nacido de los contratos colectivos tuvo un origen democrático en razón de esa igualdad. Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo substituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores el trato de igualdad, ya que en el contrato individual, la voluntad del patrono se imponía en forma unilateral, el contrato colectivo procuró la igualdad aboliendo las preferencias y privilegios, estableciendo el principio que a trabajo igual corresponde salario igual, expresa la Ley Mexicana, asimismo establece a mejor trabajo mejor salario, observándose el respeto y dignidad de la persona humana.

El lenguaje corriente, el término, contrato colectivo de trabajo. La explicación histórica es fácil de comprender; nació esta institución en el siglo XIX, en cuya época, afirmaba la doctrina del derecho civil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley esta institución se presentó como un acuerdo, de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resultaba que o era un contrato productor de obligaciones o no podría producir efectos y se le llamó colectivo, en razón de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad humana.

Nació esta institución en el campo del derecho privado, porque no se refería a la estructura y actividad del estado; regulaba relaciones entre particulares, la única figura que podía explicarlo era el contrato, algunos profesores de derecho civil hicieron un esfuerzo para entenderlo y explicarlo, la obra más importante de esos tiempos es la obra de Philipp Lotmar Der Arbeitsvertrag, publicada en Leipzig en 1902, y la obra de Francisco Consetini, fue otro de los pilares del derecho colectivo.

Las primeras Legislaciones que reconocieron el contrato colectivo de trabajo, fueron el Código Civil Holandés, que se promulgó en 1909, fue la primera legislación del Continente Europeo que reglamentó esa figura del Derecho del Trabajo. El Código Federal Suizo de las Obligaciones, que entró en vigor el 1o. de enero de 1912, reglamentó también el Contrato Colectivo de Trabajo, en sus artículos 322 y 323 que me permito transcribir:

Art. 322.—Las reglas relativas a los contratos de trabajo podrán establecerse entre los patrones y los obreros interesados, por contrato que los patrones o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del contrato transcurrido un año de su celebración, puede ser renunciado mediante aviso anticipado de 6 meses.

Art. 323.—El contrato de trabajo que celebren obreros y patrones ligados por un contrato colectivo, es nulo en la me-

dida en que derogue a éste.—Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del contrato colectivo.

A principios del presente siglo apareció esta institución en nuestro país en la Industria de Hilados y Tejidos, siendo el Reglamento dictado en Puebla el 20 de Noviembre de 1906.

En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos, y es importante anotar que, al igual que en Europa, son anteriores los Contratos Colectivos a la Legislación, en el artículo 9 de la Ley del General Agustín Millán, para el Estado de México, de 1915 se impuso una multa al patrón que se negara a tratar con las asociaciones obreras, precepto del que tuvieron su origen los sindicatos veracruzanos, la facultad de exigir la firma del contrato colectivo.

El artículo 123 de nuestra Constitución no hace mención expresa del contrato colectivo, durante varios años estuvieron algunos sectores y especialmente los patronales, que no era obligatoria la celebración, porque el precepto no había incluido entre las Garantías Individuales. Pero se afirmó por las doctrinas y la Jurisprudencia que el artículo 123 había considerado el contrato colectivo como uno de los contratos de trabajo, por lo que debería considerársele incluido en el párrafo introductorio de la disposición Constitucional, aparte de que, al autorizarse la huelga de los obreros, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación colectiva.

Inició el camino la Ley de Veracruz de 1918. hasta terminar en la Ley de Hidalgo de 1928, ocupándose también del contrato los proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919, incluyéndose también en el Proyecto Portes Gil, y en el Proyecto de la Secretaría de Industria, ampliamente reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la vigente de 1970.

EL CONTRATO LEY.

El contrato ley u obligatorio, es el grado de mayor evolución del Contrato Colectivo, nace este, pero se independiza de

éste y surge una nueva figura con perfiles propios; su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, logra la estabilidad de las mismas para unir a los trabajadores de distintas empresas con el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

El contrato ley produce un doble resultado: De un lado fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo es universal y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno, por otra parte, crea un sentido de unidad y solidaridad entre los patrones, en efecto, es en los casos de revisión o terminación, el conflicto tiene un carácter general o nacional, los esfuerzos del Estado por obtener un rendimiento, con mayores y también los interesados con mayor conciencia del daño que pueden producir en la Economía Nacional, han buscado que se compaginen sus intereses.

El contrato ley se encuentra regulado actualmente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, a través de los artículos 404, 405, 406 y siguientes y la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, que como excepción señala la competencia de las autoridades federales, tratándose del Contrato Ley.

CAPITULO IV

“LA HUELGA COMO DERECHO EXCLUSIVO DE LOS TRABAJADORES”.

En forma inmediata la huelga, fue determinada por la negativa de los patrones a discutir con sus trabajadores, las condiciones de trabajo de las empresas.

Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores, cuando los patrones no acceden a sus demandas, es de terminar provisional y colectivamente con el trabajo (huelga), y todos los países civilizados, reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

Las primeras huelgas, tuvieron su origen en movimientos tumultuarios, como reacciones violentas en contra de los patrones.

Una vez que a las clases trabajadoras se le reconoce el Derecho de Coalición, fue éste uno de los pasos trascendentales en el Derecho del trabajo, ya que con ellos se vieron los trabajadores apoyados por sus compañeros de las fábricas, así como de otras fuentes de trabajo, y se enfrentaron al empresario, con ello se logró en contadas ocasiones que el patrón celebrara con su directiva la firma de un contrato de trabajo, el cual trajo múltiples beneficios a ambas partes.

Las máximas conquistas a nuestro modo de ver en el campo de Derecho Laboral fue la Coalición del Trabajo, la Huelga.

Una vez que se reconoció la Coalición, surgió a la vida jurídica la Asociación Profesional o Sindicato, que a su vez dio nacimiento a la Huelga, pero ésta en su origen fue reconocida de hecho y producía consecuencias jurídicas, mínimas, la huelga en esta etapa era el derecho de no trabajar, era un derecho de carácter negativo pero no producía ningún beneficio a los trabajadores, por el contrario los huelguistas no podían coaccionar a los no huelguistas a suspender sus labores ya que entonces caían dentro del campo del Derecho Penal, y en países como Inglaterra, en la época de Eduardo I, en el año de 1303, quedó prohibida ya que en esa época se limitaba la libertad de Asociación, y hubo ocasiones que se llegó a encarcelar a los trabajadores como ejemplo citamos a Bunn en 1832, fue sentenciado por el Juez Esher.

Luchando contra la subestimación y la sobreestimación de la lucha económica y de los sindicatos, Marx y Engels, atribuyeron mucha importancia a las huelgas y a la lucha económica del proletariado. Tanto Marx como Engels juzgaban las huelgas como una arma potente en la lucha por los objetivos inmediatos y finales de la clase obrera.

Considera la huelga como escuela de guerra social, como instrumento indispensable y obligatorio en la lucha de la emancipación de la clase obrera. Engels estudió la situación y las luchas del proletariado inglés en las primeras décadas del siglo XIX, en que la lucha de la clase obrera tenía todavía un grado considerable de carácter espontáneo.

“La multitud increíble de huelgas muestran claramente que la guerra social es muy violenta en Inglaterra.

Estas huelgas no son todavía más que escaramuzas, es cierto, pero a veces son también batallas serias. No deciden nada, pero demuestran con indudable claridad, que el combate decisivo entre el proletariado y la burguesía se aproxima. Las huelgas, en fin, son pronunciamiento de diversas ramas de trabajo que anuncian su adhesión al gran movimiento obrero... y como escuela de guerra, dan resultados considerables.

La huelga es el comienzo de la guerra social del prole-

tariado contra la burguesía, aún dentro del límite de legalidad.

“Las huelgas despiertan en las masas populares todos los instintos sociales revolucionarios que duermen en el fondo de cada trabajador, constituyéndolo digamoslo así, esa substancia histórica socialfilosófica, pero que en tiempos ordinarios, bajo el yugo de las costumbres de esclavos y de la mansedumbre general, no son reconocidos más que unos pocos. Por el contrario, cuando estos instintos suscitados por la lucha económica se despierta en las multitudes obreras, la propaganda del pensamiento social revolucionario entre ellos se hace extraordinariamente fácil. Porque esta idea no es otra cosa que la más pura, la más fiel expresión de los instintos populares”.

De gran importancia fueron las ideas de estos dos pensadores, eran conocidos en nuestro país los principios que se sustentaban en Europa.

La primera fundamentación jurídica de la huelga se debe a un abogado francés Berrger y dice: el Derecho Natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en su aspecto positivo y negativo; el hombre por tanto no debe ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause pero no puede ejercerse violencia alguna o coaccionarlo para obligarlo a trabajar ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato.

La huelga en algunos países no era un acto delictivo, pero tampoco era un derecho, o si se quiere no era un derecho positivo. Consistía en la suspensión colectiva de labores e implicaba, por tanto una falta colectiva, a las obligaciones contratos individuales de trabajo, en el instante que se producía la falta, destruían los trabajadores los contratos de trabajo, o mejor, daban causa para su rescisión, al empresario quedaba autorizado, a partir de ese momento, a dar por concluidos los contratos.

La huelga en la antigüedad era, únicamente un derecho negativo a trabajar, pero no traía consigo la facultad ni siquiera, la posibilidad de suspender las labores en una negociación,

opinión expresada por el tratadista Doctor Mario de la Cueva, la huelga fue en un principio, un derecho aislado de cada trabajador, y no una acción colectiva, ya que no se podía intimidar a los compañeros para no verse ante la posibilidad de ser enjuiciados; la idea de delito por suspensión de labores no debía declararse.

El licenciado Baltazar Cabazos Flores, refiriéndose a Berrger, en su libro Manual de Interpretación y Aplicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en el Título VII, página 312 expresa considerando que la huelga no consistía en el derecho negativo de no trabajar sino en el derecho positivo de suspender las labores, la huelga como derecho fue reglamentada y a partir de ese momento histórico la huelga dejó de ser una institución al margen del derecho para erigirse en uno de los pilares esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo.

EL DERECHO DE HUELGA EXCLUSIVO DE LOS TRABAJADORES.

La huelga, es un derecho colectivo, y pertenece originariamente a los trabajadores, gestado en la coalición; el derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, y se ejercita cuando la mayoría de los trabajadores de una fuente de trabajo deciden hacerla valer ante el empresario y la minoría de sus compañeros que no están de acuerdo con el movimiento.

El movimiento de huelga pertenece a todos los trabajadores formen parte o no del sindicato, ya que el titular en todos los casos es el trabajador individualmente y no el sindicato, y es el medio más efectivo con que cuentan los obreros para lograr que el empresario de satisfacción a las peticiones de los trabajadores.

Es exclusivo de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas privadas y públicas, aún cuando en la práctica únicamente se tiene conocimiento de los movimientos en contra de las empresas privadas.

La huelga en todos los casos ha estado ligada con la

coalición y el sindicato ya que es a través de la organización profesional, mediante la cual se ha hecho valer ante los patrones, como acertadamente señala Gallart Folch, correlativo del Lock-Out y el paro patronal que es la actitud prevalista de los patrones, ya que éste es el medio con que éstos cuentan para suspender el trabajo.

El Lock-Out, y el paro, es un fenómeno social análogo caracterizado también por la suspensión colectiva y concertada del trabajo, pero de iniciativa patronal y cuyos objetivos son, casi siempre de orden profesional y económico, los cuales se han hecho valer por los patrones, a través de los órganos representativos encargados para ello, como ejemplos citamos: Asociaciones de Industriales, Confederaciones Patronales, Cámaras de Comercio, etc.

El Lock-Out y el paro para hacerlo efectivo los patrones deben de sujetarse estrictamente a satisfacer los requisitos que para estos casos marca la Ley, en el paro son: Exceso en la protección, Abatimiento de los Precios más allá del costo de Producción a un límite sociable, o el simple peligro.

La fracción XVII del Art. 123 Constitucional impone al legislador la obligación de reconocer como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros. Ha habido la intención de consignar los paros como derecho de los patrones, correlativo al derecho de huelga de los trabajadores. En uno y en otro caso la Constitución tuvo la intención y ha concedido el Derecho de Huelga y el Paro, siempre fuera lícito y se encargó de precisar los términos de la licitud, el paro tiene como finalidad hacer imposible que los patrones usen de la suspensión de los trabajadores como un medio de presión en contra de los trabajadores. El uso de la suspensión de los trabajadores, no se encontraba sancionado directamente por ningún acto legislativo anterior aunque deriva de la garantía individual de trabajo:

No es cierto que el paro sea una suspensión de trabajo como resultado de una coalición de patrones; es, sí, una suspensión como consecuencia de una autorización de las Juntas

de Conciliación y Arbitraje; la falta de aprobación previa en cambio, sí constituye en ilícito todo paro que se decreta por los patrones como lo es la suspensión que se lleva a cabo sin autorización de las autoridades del trabajo, a excepción de las suspensiones que se causan por causas de fuerza mayor o caso fortuito, incendio o destrucción.

Los conflictos colectivos repercuten en la economía general de los países al paralizar por algún tiempo las actividades industriales o comerciantes; producen perturbaciones en la armonía social, avivando, la lucha entre el Capital y el Trabajo, plantean problemas de orden jurídico, tales como el Derecho de Huelga, sus restricciones, es forma de asegurar la libertad del trabajo, si la huelga es un caso de fuerza mayor, si rompe o suspende el Contrato de Trabajo y otros problemas de interés doctrinario y práctico Angotoletz define al Lock-Out; como suspensión temporaria de trabajo, decidida y declarada por varios empleadores en forma pacífica y con la intención de defender sus intereses económicos y sociales en común.

PRIMERAS MANIFESTACIONES DEL DERECHO DE HUELGA.

Como ya hemos apuntado con anterioridad, las primeras manifestaciones del Derecho de Huelga, en la historia del Derecho del Trabajo, aparecieron principalmente en los países con actividad industrial, como en Inglaterra, Alemania, Francia y Estados Unidos, principalmente, como movimientos aislados y violentos en contra de las fuentes de trabajo.

En los siglos XVIII y principios del XIX el paro y la huelga en los principales países de Europa se consideraban como actos ilícitos, y sancionados por la legislación penal.

La primera reacción del Estado Moderno, fundada en principios de Derecho Público, nació en la Revolución Francesa, ante este fenómeno social, también moderno, que es la huelga fue el considerarla como una actitud antijurídica que debía ser castigada con los rigores del Derecho Penal.

Esta reacción era perfectamente lógica, la libertad eco-

nómica e industrial, uno de los dogmas del nuevo derecho, no podía ser mantenido en toda su integridad y en todas sus manifestaciones, una de ellas la libertad de trabajo, sino prohibió todos los movimientos colectivos que lo pusieran en peligro y entre ellas la coalición obrera para conseguir mediante la cesación concertada de trabajo, la modificación de las condiciones del mismo, sobre todo del salario y la jornada.

El orden positivo se colocó claramente frente a la huelga y al paro colectivo patronal, muy raro entonces, en actitud represiva.

En forma inmediata la huelga fue determinada por la negativa de los patrones a discutir con los trabajadores las condiciones de trabajo de las empresas.

Era lógico que bajo el principio de libertad de trabajo, los obreros explotados y oprimidos ejercitaran sus derechos inalienables e imprescriptibles; mejoría en sus salarios y en general en las condiciones de trabajo, a través de la huelga. Porque la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar y también de no hacerlo; la huelga, corolario de este último derecho, es el medio más adecuado de que puedan disponer los obreros para defenderse de la explotación del capitalismo.

EL DERECHO DE HUELGA EN LOS PRINCIPALES PAISES DE AMERICA.

El derecho de huelga en los Estados Unidos, independientemente que en un principio no se le reconoció existencia legal, ésta sí se toleró, fue grande el esfuerzo para convencer a los trabajadores, tenían éstos la costumbre de formar cordones alrededor de las fábricas para impedir la entrada a los obreros disidentes; cuando la legislación permitió éstos actos y otros semejantes puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo, sin embargo, el Estado no negaba el derecho al empresario para que la fuerza pública protegiera su establecimiento y garantizar el trabajo de los no huelguistas. La fuerza de la huelga radicó en la solidaridad de la clase trabajadora, y en escala más reducida en la dificultad para subsistir con posterioridad al personal de la fábrica.

La huelga en algunos países latinoamericanos hasta hace muy pocos años, se reglamentó a través de las leyes que se ocupan de los asuntos de trabajo, principalmente en sus Constituciones.

El Código de Trabajo de Colombia, en su artículo 429, nos da una de tantas definiciones de huelga y expresa "Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresas con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título".

El Código de Trabajo de Guatemala en su artículo 239, el Código de Panamá en su artículo 317, Ecuador, Honduras, el Salvador, en términos parecidos definen a la huelga, en cambio las Legislaciones de Chile y Venezuela se abstienen de definir a la huelga, y solamente se refieren a ella clasificandola como un conflicto de trabajo y a través de los artículos 589 a 597 la Primera legislación y la segunda en los artículos del 210 al 221.

En la legislación Chilena, el ejercicio de la Huelga parece adquirir un carácter sindical en su artículo 450.

En cambio Cuba se encuentra en el lado opuesto, ya que la huelga en este país no existe y el Estado la desconoce, en países como Cuba opera un fenómeno sumamente curioso, pues a pesar de que el "proletariado" o sea la clase trabajadora son los que gobiernan, carecen del derecho de huelga, es decir en los países llamados capitalistas la huelga existe como el Derecho más fuerte e importante de los trabajadores y en los países en donde el capitalismo se encuentra proscrito y es duramente combatido, la huelga se encuentra prohibida, incluso en los países totalitarios se le considera delito.

Igual fenómeno puede apreciarse en los países en donde existe la huelga, en los llamados Servicios Públicos. Si éstos son administrados por particulares, el Estado, ejemplos: energía eléctrica, telégrafos, las autoridades normalmente tratarán de reprimir el movimiento huelguístico aduciendo que

cuando este tipo de movimiento huelguístico afecta los intereses del pueblo debe suprimirse.

LA HUELGA EN MEXICO

Desde la independencia de nuestra Patria, la huelga en México estuvo consentida y se encontraba en un estado de tolerancia; ya que en esa época las leyes que tenían vigencia en España se continuaron aplicando en nuestro país, como los principios consagrados por la Constitución de Cádiz, pues en este Código político las libertades de reunión y asociación nunca fueron negadas; al contrario de lo que sucedía en países europeos como en Francia, por aquella época cuando se suprimió la Libertad de Coalición, la huelga se convirtió en delito.

Teóricamente se inició la conquista del derecho de huelga a partir de la Constitución de 1857; más tarde en una publicación del año de 1874 apareció esta importante interrogación: ¿Cómo pueden los operarios imponer la ley al empresario negociante si no es por medio de la Huelga?

Se ha visto que la huelga, aunque es un extremo doloroso, suele traer buenos resultados. A falta de un medio más eficaz para equilibrar el capital y el trabajo, la huelga viene a llenar el vacío que ya se hacía necesario cubrir para nivelar un tanto los réditos del capital con los productos del trabajo.

Don Guillermo Prieto, se declara partidario de las huelgas, y es también uno de los primeros en calificarla como derecho de los obreros y dice al respecto: El Capitalista puede retirar cómo y cuándo le parezca, su capital del ramo a que lo tenía destinado, este derecho se le ha reconocido con el nombre de Lock-Out, por qué poner en duda cuando este derecho lo usa el obrero.

En México el Código Penal de Martínez de Castro de 1871 nada decía al respecto de la huelga o de la coalición, que pudieran ser considerados como figuras delictivas.

En la Constitución antes citada, al comentar el licenciado Don José María Lozano el artículo 5 que expresa: "Nadie

puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", y concluye citando Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia, en la que se concedía el amparo y protección de la Justicia Federal, a personas que rehusaban continuar prestando sus servicios estipulados en favor de otras.

También se encontraba protegida dicha Institución por el artículo 9, ya que al amparo de las Libertades de Reunión y Asociación, aspectos a los que ya hicimos referencia con más detenimiento en el Capítulo Tercero de este trabajo, remitiéndonos a lo expuesto en el mismo, preceptos similares encontramos en las Constituciones de países como Estados Unidos de Norteamérica, España y Bélgica, donde pudo vivir la Asociación Profesional como la Huelga.

Las relaciones obrero patronales en esa época no fueron más tranquilas que en otros países, los conflictos huelguísticos importantes fueron violentamente sofocados, en los que murieron trabajadores como ejemplo en nuestra patria señalamos las huelgas de Nogales, Río Blanco y Cananea, etc.

Inútil es decir que no hab'ía una sola región de la República en la que el peón, obrero o minero, tuviera no solo las garantías que señala el trabajo, ni siquiera las que corresponde al ciudadano. La huelga en esta época era un acto criminal y hasta la simple protesta era considerada como suversiva, ejemplos de los procedimientos que normaban la conducta de los gobernantes fue la forma en que se reprimieron las huelgas citadas, las que fueron contenidas con ferocidad, da tristeza recordar esta etapa y en especial el derecho del trabajo, ya que constituye un retroceso en la evolución de sus instituciones.

El 1o. de Junio de 1906 marca un punto de partida importante en la Historia de la Legislación del Derecho del Trabajo en México, los trabajadores de las minas de Cananea solicitaron de los patrones un aumento en su salario, ya que se les aumentaba el trabajo, el mismo trato que se daba a los trabajadores norteamericanos, se envió una comisión para hablar con los dueños de la compañía, éstos llamaron a la policía la cual atacó a los obreros y éstos en represalia quemaron la maderería de

la compañía, posteriormente se encarceló a los líderes de los huelguistas y se les confinó en San Juan de Ulúa.

Con anterioridad se desarrollaron las huelgas de los Tejedores de Tlalpan, en el año de 1868 en el Distrito Federal, otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca, en el año de 1874, en la que los trabajadores fueron beneficiados en las condiciones de trabajo, sucediéndolas otras en los Estados de Jalisco, Sinaloa, Puebla y Tlaxcala.

Al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo se sucedieron, el Gobierno de Francisco I. Madero publicó el día 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, que sería la dependencia del Ejecutivo que se encargaría de resolver los asuntos de los trabajadores y los patrones, y para lograrlo dictó las disposiciones correspondientes.

CAPITULO V

LA REGLAMENTACION DE LA HUELGA EN MEXICO

En México la situación de los trabajadores hasta casi finalizar el siglo pasado, impidió que éstos se organizaran en Sindicatos y que plantearon verdaderos movimientos de huelga. Apenas estaba nuestra nación saliendo de la etapa semi-feudal del siglo XVII, época en la que se advierten los primeros síntomas de industrialización, es cuando paralelamente surgen las organizaciones de resistencia y las primeras protestas colectivas.

Por sí solos se explican los primeros paros obreros, suspensiones de trabajo o movimientos de huelga: Consecuencia de la libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857. De aquí en adelante, sin Ley Orgánica de los artículos 4 y 5 de la Constitución, el apogeo del principio de libertad de trabajo fue relevante por esto, los movimientos huelguistas no fueron obstaculizados jurídicamente.

Las suspensiones de trabajo, datan en México del año de 1865, en que se advirtió el primer brote, y este sistema de lucha de los trabajadores fue propagándose a medida que alcanzaba la industrialización el país.

La huelga pasó a quedar debidamente protegida y entró a formar parte del derecho colectivo del trabajo. Este paso se dio en la Constitución Mexicana del 5 de Febrero de 1917,

en nuestra Constitución Vigente cambió el panorama, al consignar en la fracción XVII del artículo 123, que las "Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros". La huelga en consecuencia, sería un derecho que debe respetarse y la modificación es enorme: Con anterioridad, tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad obrera la facultad de suspender las labores en las empresas, como ya lo dejamos anotado con anterioridad.

A partir de 1917 se transformó la huelga en un derecho colectivo y consiste en la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales.

La legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, afirmaron, desde un principio, la nueva idea de la huelga; la mayoría se impone a la minoría y, en consecuencia, si la mayoría de trabajadores de una fábrica resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho.

La huelga en consecuencia, transformó el sentido de las relaciones interobreras, al dar preferencia al derecho de las mayorías y concluyó con el reinado arbitrario del patrono dentro de las empresas, pasando a ser uno de los pilares de nuestro derecho obrero.

En la actualidad no debemos considerar a la empresa como un feuda del patrono, sino un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción, capital y trabajo, bajo la dirección del empresario y teniendo cada uno de dichos factores un rango y un derecho a un rendimiento razonable y el obrero a vivir honestamente de los salarios que percibe.

La justicia social ordena que todos los hombres sean tratados como iguales y como personas, por lo que el orden jurídico de una empresa tiene que provenir de la conformidad de la mayoría de las personas que la integran, esto es, de las mayorías obrera y del empresario y cuando falta el acuerdo, la

suspensión de actividades aparece como una solución natural y en tanto se encuentra un orden nuevo y justo.

Fueron ampliamente discutidos en las sesiones que se efectuaron en el seno del Constituyente de Querétaro, que se incluyera en el proyecto de la Nueva Constitución los Principios del Derecho Social, que reglamentaban el Derecho del Trabajo, manifestando su aprobación el grupo de diputados Jacobinos, entre los que se destacaron entre otros el General Heriberto Jara, Froylán Manjarrez, Victoria, etc., en contra de esa postura se encontraba el grupo de Legisladores Moderados que opinaron que era una falta de Técnica Legislativa incluir en el proyecto las disposiciones que pretendían introducir ya que esas disposiciones tenían lugar en las leyes secundarias.

En la sesión del 23 de enero de 1917, en las que se discutieron las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, se habló a favor del dictamen presentado manifestando que "Se dejó al derecho de huelga la amplitud que tiene en la fracción que se estudia, precisamente para dar seguridad al trabajador", y finalmente quedó redactado en los siguientes términos: 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. *

Motivo de legítimo orgullo fue entonces y lo será siempre, para los iniciadores de estas reformas y para el Congreso en masa que las aprobó, haber dado un paso tan vigoroso en el camino de la justicia social, que no solo fue en beneficio del proletariado mexicano, sino que tuvo repercusiones en el mundo entero al traspasar las fronteras, pues sirvió de pauta a muchas otras naciones para establecer principios, similares en sus Leyes Constitucionales.

La reglamentación de la huelga en México, previa a la vigencia de la Constitución de 1917, se encontraba dispersada en algunos Códigos de varias entidades federativas, en los que únicamente se definía a la huelga, como ejemplo tenemos en el artículo 153 de la Ley de Veracruz, en la que se definía a la

Hulga: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido", en términos parecidos se encontraba en las legislaciones de Michoacán, Oaxaca, Tamaulipas, posteriormente se perfeccionó la definición en los Proyectos de Portes Gil y el de la Secretaría de Industria y Comercio, a virtud de que se tenía que dar cumplimiento al artículo 123 Constitucional, ya que en un principio cada Estado podía legislar en materia de trabajo.

Ya que en esa época en nuestro país el desarrollo del Derecho Laboral se encontraba, podríamos asegurar que en una etapa de iniciación, pues nuestro país carecía de la potencia industrial que tenían los países Europeos.

En la Constitución de 1917, en la fracción XVIII del artículo 123, se forjó la reglamentación del Derecho de Huelga, con ligeras modificaciones lo tenemos reglamentado actualmente, pero en esencia se sigue conservando la tónica original, el derecho de huelga en nuestro derecho positivo se genera por el desequilibrio de los factores de la producción; se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido.

Los requisitos que señala el artículo 123 Constitucional, para la integración del Derecho de Huelga son: a).—Requisitos de Fondo, consistente en buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital; b).—Requisitos de Forma, consistentes en la satisfacción de los requisitos que la Ley exige, los que se encuentran señalados en la Ley Reglamentaria.

Fue a partir de que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931, momento en el que se unificó el criterio y se sentaron las bases de la Reglamentación de la Huelga en México.

1.—La huelga es la suspensión de trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores se trata de un derecho

que nace si se reúnen dos condiciones fundamentales: La existencia de un conflicto colectivo, por el desequilibrio que genera su desigualdad; que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de la empresa.

2.—Los elementos de huelga en el derecho positivo son: La suspensión del trabajo, dicha suspensión es por tanto temporal, no es abandono de trabajo, no es causa para plantear la terminación de la relación de trabajo. Los trabajadores no tienen ni la intención ni el propósito de poner fin a sus contratos, tratan de modificar su contenido o de que se cumpla éste, más claramente el cumplimiento de la obligación del patrono de otorgar condiciones justas de trabajo.

3.—Concertada, es decir acordada y querida esa suspensión de trabajo por una mayoría de trabajadores de una empresa, la huelga es un derecho y éste puede ejercitarse o dejarse de ejercitar. El ejercicio implica decisión, cada huelguista quiere el movimiento y manifiesta su deseo o reprobación. Mayoría de trabajadores de una empresa, es decir la mitad más uno acuerdan en ir a la huelga. Defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, se defienden contra el incumplimiento en que incurre el patrón, se mejoran para equilibrar los factores de la producción.

4.—Toda huelga pasa por tres etapas: 1.—El período de gestación se desarrolla en el seno de la coalición obrera, en este momento no intervienen ni el patrón ni las autoridades y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante las autoridades laborales.

El período de prehuelga tiene como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes en conflicto, la conciliación no implica en forma alguna transacción, en este período intervienen las autoridades laborales o de un árbitro, y tratar de armonizar sus intereses en conflicto.

Este período se inicia con la presentación del pliego ante las autoridades del trabajo y termina momentos antes de la suspensión de las labores.

Este período se inicia al suspender las labores y termina, en el momento en que las labores se reanudan nuevamente.

Muy importante es señalar los rasgos distintivos del período de pre huelga, los derechos de contratación y despido de trabajadores quedan suspendidos, para evitar que el patrono nulifique ese derecho destruyendo a la mayoría huelguista.

La posibilidad de la suspensión de labores durante la pre huelga, y en la huelga estallada, al patrono se le limita su derecho para celebrar nuevos contratos para reanudar las labores en las empresas, ni con sus trabajadores ni con extraños.

Los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción constitucional, si no se hace del conocimiento del patrono, previamente a la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, este derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos no llenaría su objeto. El patrono es la persona llamada a darle solución, no podría hacerlo si no lo hacen de su conocimiento, tampoco las autoridades estarían en posibilidad de juzgar llegado el caso, si el ejercicio del derecho de huelga se ajustó o no a la Ley sin el planteamiento del problema.

Se dejaron sentadas las bases para la reglamentación del Derecho de Huelga y de todo el conjunto de normas que integran el Derecho del Trabajo, plasmado en el Código de Trabajo denominado Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que se reglamentó y estructuró ampliamente la huelga en el Capítulo Quinto, en los artículos 258, 259 hasta el 283, con las modificaciones que con el tiempo sufrieron algunos de sus artículos, en la segunda de las disposiciones mencionadas se da la definición de Huelga, es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, esta definición se modificó en el año de 1941 y a partir de esa fecha se incluyó la denominación "Legal".

Trataremos algunas diferencias que existen en las Leyes del Trabajo, analizando los requisitos de fondo y forma a que ya hicimos alusión brevemente en líneas anteriores, cre-

yendo oportuno señalar que son mínimas las discrepancias que se encuentran en los cuerpos legales, ya que el espíritu de los Códigos Laborales se encuentra en términos generales en armonía con los principios de Justicia Social del artículo 123 Constitucional y la idea original Constituyente de Querétaro.

Como ya dejamos anotado en la Vigente Ley Federal del Trabajo, se sigue la misma corriente que comprende los aspectos básicos del Derecho de Huelga, de tal manera que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley anterior, sin que en ningún momento se haya restringido el derecho, pues por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

En este sentido la Huelga se traduce en la inactividad de los trabajadores, dando como resultado la suspensión de labores y teniendo al Estado la obligación de protegerla, idéntico concepto se encuentra en la Ley Federal de 1970.

El artículo 260 de la Ley de 1931, señala el objeto de la Huelga, siendo éstos los requisitos de fondo:

I.—Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los mismos términos que se encuentra en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

II.—Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo.

III.—Exigir la revisión, en su caso del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que la Ley establece, y

IV.—Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Primera Diferencia, entre los cuerpos legales, la encontramos en la definición misma de la huelga, aunque es de po-

ca importancia y referida al término "Lícita", que no se encontraba en el texto original de la Ley de 1931, hasta la reforma de 1941 en que se incluyó dicho término.

Segunda Diferencia, se encuentra en el artículo 450 de la actual Ley, ya que en ésta se encuentra ampliado en dos fracciones el concepto de huelga, lo relativo a la solicitud de la firma del contrato Ley, y en la fracción V que establece la posibilidad de emplazar a huelga por falta de pago de la participación de utilidades.

Siendo estos los principales requisitos de fondo que se mencionan en la Ley, igualmente se consideran como tales; que el movimiento tenga por objeto, alguno de los que señala el artículo citado y la suspensión se realice por la mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento, dándose cumplimiento a los requisitos del artículo 452 o sean las formalidades a las cuales se sujeta el movimiento de huelga.

La primera fracción del artículo citado precisa que los factores de la producción de que se trata son el capital y el trabajo.

En la doctrina ha surgido un tema ampliamente debatido si las fracciones que se encuentran a continuación de la primera del artículo 260 de la Ley de 1931, y la primera de la actual en el artículo 450, si deben ser consideradas como causas generadoras de desigualdad o desequilibrio, mucho tiempo los impugnadores del derecho del trabajo y principalmente sectores patronales consideraron que el legislador ordinario rebasó los límites del precepto Constitucional a lo que consideramos que no es exacta la aseveración, ya que el precepto constitucional únicamente anuncia que el motivo de huelga es el desequilibrio entre los factores de la producción en una empresa determinada y cómo se logra éste; con la firma del contrato colectivo de trabajo, exigiendo su revisión, no violándose éste, etc.

En el Título Quinto de la Ley de 1931 se encuentra comprendido el artículo 258 el contenido de dicho artículo se precisa en los artículos 440, 441 de la Ley de 1970.

Tercera Diferencia la encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 262, ya que su contenido no lo tiene la Vigente, no obstante ello lo podemos ubicar dentro de las causas que dan origen a la Huelga Ilícita.

Cuarta Diferencia, existen en los artículos 267 de la Ley anterior, en relación con los artículos 456, 457 y 458, en esta última Ley se fija el procedimiento para llevar a cabo las audiencias de Conciliación en los movimientos de huelga, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje siendo más explícita en este aspecto la Ley Vigente.

Quinta Diferencia de la Ley anterior se contiene en el artículo 269, ya que se consideró conveniente que a fin de evitar los movimientos de huelga prolongados, que las Juntas calificaran de oficio dentro de las 48 horas de huelga y estar en posibilidad las autoridades laborales, de examinar los requisitos formales.

Sexta Diferencia, la encontramos en la Ley de 1931, en el artículo 269 Bis, que establece sanciones de tipo Penal, que no se encuentran en ningún artículo del capítulo que reglamenta la Huelga en la Ley Vigente.

Séptima Diferencia, la contiene la Ley de 1931, en los artículos 277, 278, 280 y 281, al establecer qué es el Paro, en la Ley Vigente no se encuentra incluido en el capítulo que reglamenta la Huelga aún cuando si lo contiene otra parte de la Ley.

Huelga Lícita e Ilícita, Existente e Inexistente:

Huelga lícita es aquella que, como la define la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital, debiendo reunir los requisitos de fondo que señala la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 450 y 451.

La ilicitud de un movimiento, es aquel en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos en contra de las personas o propiedades, esa mayoría deberá consistir en agresión

en contra de las propiedades del patrón o de la persona misma, de sus representantes, lo que resulta difícil en la práctica determinar en qué forma se determina la gravedad de la falta; o bien cuando en caso de guerra se trate de trabajadores que dependan de establecimiento del gobierno.

Generalmente cuando una huelga se declara ilícita por la Junta, se dan por terminados los contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas, ya que los actos de violencia contra las personas o propiedades crea responsabilidad de sus autores, ahora bien si las personas que ejecutan esos actos son los huelguistas, estos actos perjudican a la huelga misma, para esta declaración se observará lo dispuesto por los artículos 445, 446, 465 en relación con el 461 de la Ley Vigente, a partir del momento en que se hubiera declarado ilícito un movimiento, las autoridades no deben proteger a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir en consecuencia, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga.

La ilicitud de una huelga se puede decretar por la junta, cuando el patrón o terceras personas pidan al tribunal que se haga la declaratoria correspondiente, con base en las pruebas aportadas por las partes.

Huelga existente, es cuando ésta reúne los requisitos de fondo y forma y mayoría en consecuencia se encuentra protegida por la Ley de la Materia y concretamente cuando ha sido declarada por la mayoría de los trabajadores que señala el artículo 451, previamente se hará del conocimiento del patrón por escrito precisando cuáles son las peticiones y en caso de no satisfacerlas se declararán en huelga, la autoridad le correrá traslado con la copia del escrito y en el mismo escrito se precisará el día en que la huelga estallará debiéndose hacer la comunicación con la anticipación debida según lo dispone el artículo 452 de la Ley.

La declaración de huelga existente hecha por la junta procedía y procede, cuando estallada la huelga, el Sindicato ha-

cía la solicitud de calificación y por el contrario cuando se solicita por la empresa, o terceros interesados una vez acreditado su interés en el conflicto.

El mismo criterio se sigue en la actualidad en la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los Estados, con excepción de la Federal de Conciliación y Arbitraje, que ha optado por aplicar el criterio de considerar como existente toda huelga estallada que no haya sido declarada inexistente, puesto que resulta ociosa la declaración de existencia de una huelga que ya ha estallado con anterioridad y se encuentra suspendidas sus labores.

Es perjudicial en algunos casos para los trabajadores, ya que cuando este movimiento ha estallado y ha sido declarado existente, piensan los trabajadores que el movimiento les favoreció definitivamente, ignorando que pudiera no ser imputable el movimiento al patrón, como consecuencia de ésto no tendrán derecho al pago de salarios que dejaron de percibir durante el tiempo que duraron suspendidas las labores en la fuente de trabajo.

Los efectos de la declaración de existencia de la huelga son simplemente que las cosas sigan en las mismas condiciones, ya que dicha declaración no implica en forma alguna, la obligación patronal de cubrir salarios caídos, porque esta prestación es exigible únicamente si se decreta además que la huelga es imputable al patrón, o justificada, como se designa en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Mientras no se hubiese declarado el movimiento inexistente o ilícito por la autoridad del trabajo correspondiente, toda clase de autoridades deberán hacer respetar ese derecho, debiendo otorgar a los trabajadores huelguistas las garantías y el auxilio necesario para hacer efectivo su movimiento.

Huelga inexistente en la Ley Federal del Trabajo en Vigor se encuentra en los artículos 459, 451 fracciones II, III y 452, la inexistencia se decreta cuando ésta no se efectúa por el número de trabajadores fijado en el artículo citado en segun-

do término en su fracción II, respecto a los que prestan sus servicios en una empresa determinada.

Los efectos de la declaratoria de inexistencia son los que se fije a los trabajadores que hayan abandonado sus labores, un plazo de 24 horas para que las reanuden, apercibiéndolos que por el hecho de no acatar esa determinación y al vencerse las 24 horas se darán por terminados los contratos de trabajo, a menos que justifiquen por causas de fuerza mayor los motivos que les impidió presentarse a su trabajo, en la Ley de 1931 en su artículo 269 en la parte final establece que cuando existan causales de inexistencia, de oficio la Junta deberá declarar si procede o no declarar la inexistencia del movimiento de huelga, dentro de un término perentorio de 48 horas que se cuenta a partir del momento en que se suspendió el trabajo, situación que no prevee la Vigente Ley.

A continuación me permito transcribir Jurisprudencia de nuestro más alto tribunal respecto de los efectos que produce la Suspensión del Acto Reclamado en el Amparo contra la declaración de Inexistencia.

| Tomo | Págs. |
|---|-------|
| XLVII Ramírez S. Refugio y Coagraviados | 4026 |
| LIV Sindicato de Trab. de la Línea México Toluca | 1826 |
| LIV Federación de Sindicatos de Gómez Palacio, Durango | 2275 |
| LIX Sindicato de Ladrilleros de Mosaico y Sim. Yucatán | 3435 |
| XLII Sind. Estrib. y Garg. de Imp. y Exp. | 2935 |

En los casos en que la autoridad de trabajo respectivo dicte resolución en el sentido de declarar legalmente inexistente un movimiento de huelga, la suspensión que se le concede en el juicio de amparo que contra tal declaración promuevan los huelguistas afectados, debe, como es natural, otorgar a dichos trabajadores el reconocimiento y protección del derecho de

huelga que han ejercitado, mientras no se resuelva el fondo del amparo y mientras los mismos trabajadores no opten por regresar voluntariamente a sus labores; pero esa suspensión debe otorgarse de modo que con ella no se lesionen o afecten los intereses legítimos del patrón y de los trabajadores no huelguistas, toda vez que lo contrario no sería justo ni equitativo.

LA IMPUTABILIDAD DEL MOVIMIENTO DE HUELGA O TAMBIEN DENOMINADA HUELGA JUSTIFICADA

Para determinar la imputabilidad de un movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso por la vía jurídica o por la vía económica.

Si la huelga tuvo por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio en la Junta deberá tramitarse por la vía jurídica, ya que estos conflictos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la Ley o de los contratos.

En el caso contrario si el movimiento de huelga tiene por objeto revisar el contrato colectivo, el conflicto se tramitará por la vía económica, ya que en este caso se sujetará a determinar la autoridad, si la empresa está económicamente en posibilidades de dar satisfacción a lo pedido en el proyecto de revisión o modificación del contrato colectivo por los trabajadores por conducto del Sindicato.

En la Ley Federal del Trabajo en Vigor, no se contiene una definición clara de cuando los motivos de huelga son imputables al patrón, el artículo 111 en su fracción XVI de la Ley de 1931, citado, por el licenciado J. de Jesús Castorena, en su Manual de Derecho Obrero de 1971 en la página 309, expresa: "Según este precepto el patrón está obligado a pagar los salarios a los trabajadores por el tiempo que holgaron, el término culpa se entiende al concepto ordinario, por haber faltado el empresario a sus obligaciones contraídas.

En el precepto comentado se contenía una orientación

para que las autoridades del trabajo declaren si debían imputarse sus motivos al patrón y poder determinar lo relativo al pago de salarios por el tiempo que los obreros no laboraron en la fuente de trabajo.

La imputabilidad puede solicitarse cuando ya se ha declarado la existencia de la huelga, o bien en el caso que se declare la inexistencia de la misma, pudiendo combatirla tanto los trabajadores como los patrones a través de juicios de garantías correspondientes.

La imputabilidad del movimiento de huelga deberá solicitarse ante la autoridad laboral correspondiente una vez que el movimiento ha sido declarado existente, o bien cuando la resolución es en el sentido de declarar la inexistencia de la misma solicitud que se harán por escrito corriendo traslado con una copia a cada uno de los interesados.

Se ha sostenido por la doctrina y Jurisprudencia de los Tribunales Mexicanos, a través de los años que, al arbitraje no es obligatorio para los trabajadores y que en cambio este sí les es obligatorio a los patrones y éstos no pueden solicitar de la Junta competente la no imputabilidad del movimiento.

ANALISIS DE ALGUNOS ASPECTOS OSCUROS DE LA LEY DE 1970

Según nuestro particular punto de vista en la Vigente Ley Federal del Trabajo, existe en el Título Octavo, Capítulo Primero, a través de su articulado, se encuentran lagunas que consideramos oscuras y que se irán aclarando con el transcurso del tiempo influenciadas por la doctrina de los tratadistas que se dedican al estudio de esta materia, así como, por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y los Tribunales Federales y Resoluciones de los Tribunales Laborales.

La primera duda la encontramos en el contenido del artículo 442, al establecer que la huelga puede abarcar a una empresa o a una o a varias de sus dependencias o establecimientos. Tratándose de empresas en las cuales existan sucursales

o dependencias, y en éstas, dos o más sindicatos, se tienen que dar satisfacción a los requisitos que establecen los artículos 450 y 471, una vez agotados todos los requisitos que establecen dichos preceptos deberá en todo caso estallarse el movimiento de huelga, pero en el supuesto caso que en la matriz el patrón acceda a firmar el contrato y en las sucursales los trabajadores que constituyen mayoría no están de acuerdo con el emplazamiento, consideramos que deberá seguirse con el movimiento de huelga respecto a la empresa que ha sido emplazada y posteriormente solicitarse la inexistencia del movimiento con base en que la mayoría no quiere la huelga.

En la fracción IV del artículo 450, se contempla una situación parecida a la que comentamos anteriormente, ya que en el caso de que el patrón acepte firmar o revisar el contrato colectivo de su empresa, para evitar el posible estallamiento y en la mayoría de las empresas emplazadas no se hubiese aceptado el proyecto del contrato dirigido por el sindicato consideramos que la huelga no deberá estallar, situación que con el planteamiento práctico del problema se aclarará, considerando que el Estado demostrará gran interés en la solución.

Otro aspecto que consideramos obscuro y el cual deberá suprimirse o modificarse por el legislador es el último párrafo del artículo 453 el cual, prohíbe que a partir de la notificación del emplazamiento, no se podrá ejecutar notificación alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa lo que da origen a chicanas y tácticas dilatorias, ya que se ha dado el caso que cuando en un juicio individual el trabajador obtiene el laudo favorable a sus intereses; se han puesto de acuerdo empresa y sindicato, y éste emplaza a huelga por supuestas violaciones al contrato colectivo, prorrogan por varios meses las pláticas para solucionar el conflicto y hacer nugatorios derechos individuales, lo que inclusive puede dar lugar a que la empresa no cumpla determinado número de obligaciones contraídas, con acreedores de buena fe, resultando peligrosa esta fracción del citado artículo, ya que inclusive se considera anticonstitucional el contenido de dicha fracción.

Otro aspecto que consideramos obscuro, es el que se contiene en el artículo 454, ya que no da una explicación de las consecuencias que se originan por la falta de contestación del escrito de emplazamiento por parte de la empresa o patrón, los criterios que se siguen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje es en el sentido de tener por negados los hechos en que se base la petición del escrito de emplazamiento, y el momento de aclararse la imputabilidad del movimiento en el laudo esto se considera de cierto beneficio o ventaja para los trabajadores, debiendo observarse lo dispuesto por el artículo 470 de la Ley.

Otro aspecto más de obscuridad, se encuentra en el artículo 461 fracción I último párrafo, expresa: "Que en la solicitud se indicarán las fracciones del artículo 459 en que se funde la ilicitud, no pudiendo aducirse causas distintas de inexistencia; pues en el supuesto que en un conflicto de huelga la empresa emplazada y dentro del término de 48 horas que señala la Ley se contesta éste y se solicita se declare la inexistencia del movimiento, hecho lo anterior la Junta señala día y hora que se lleve a cabo la audiencia de ofrecimiento de pruebas en el incidente y habiéndose reservado la Junta su admisión por no encontrarse integrada para aceptarla en términos de lo establecido por el artículo 620 fracción II párrafo tercero parte final del inciso a), estando en consecuencia suspendido el procedimiento y posteriormente, la mayoría de trabajadores ejercitan actos delictuosos en contra de los bienes de la empresa, no encuentra justificable que no se pueda solicitar la ilicitud del movimiento en el mismo incidente y probadas las causas fehacientemente con las pruebas idóneas, ya que en caso de presentarse el problema en la práctica resultaría más eficaz que se determinara por la autoridad correspondiente la ilicitud del movimiento.

Otro aspecto que consideramos obscuro es aquel en que estallado un movimiento de huelga y la Junta determina que un número de 20 trabajadores o más deberán seguir prestando sus servicios en la fuente de trabajo a efecto de evitar causar graves daños materiales a la empresa, y los trabajadores no se presentan a prestar sus servicios, el patrón se ve en la necesi-

dad de solicitar los servicios de personas ajenas a los huelguistas, debiendo observarse lo que establecen los artículos 467 y 468, consideramos que el patrón será el encargado de cubrir los salarios de los trabajadores que prestaron sus servicios eventualmente en la fuente de trabajo, por analogía consideramos que deberá ser la empresa la que cubra los salarios, por los riesgos propios del conflicto.

CONCLUSIONES

1.—En este capítulo la primera conclusión a que llegamos, el hombre desde las etapas primarias de su existencia por conveniencia ha estado unido con sus congéneres para poder subsistir y hacer frente a los elementos naturales y al hombre mismo, ya que la unión entre ellos los torna más aptos, observándose las normas que ellos mismos crearon, las que se imponían por la fuerza.

2.—Se dio un enorme paso en las relaciones del ser humano, cuando éste decidió conscientemente formar la familia, bien fuera ésta a través del matriarcado o del patriarcado.

3.—En la antigüedad cada familia producía si no todos sus satisfactores, sí gran parte de ellos que necesitaban para su modest existencia, posteriormente y con el transcurso del tiempo, se iniciaron los talleres familiares, dando origen al nacimiento de la corporación y el gremio, el cual fue superado a medida que la comunidad crecía y las necesidades de consumo aumentaron, dando cavidad a la pequeña fábrica, en la que se inicia la utilización de máquinas rudimentarias, encontrándose normas de Derecho en Roma, las que tenían aplicaciones en la mayoría de países europeos y principalmente en los de origen latino, sin conceder la importancia necesaria al elemento humano, ya que el trabajador de aquella época era tratado como bestia o se igualó con la máquina.

4.—Consideramos de gran importancia citar en este trabajo los Derechos del hombre, ya que es el antecedente y fun-

damento para que la gran mayoría de las Constituciones Políticas de los Estados, se reconociera la facultad del hombre para reunirse y poder hacer frente al empresario, ya que en principio los Estados se negaban a reconocer los derechos elementales del Hombre.

5.—La Constitución Nortamericana y la Declaración de Derechos del Hombre, sentaron los antecedentes, para que nuestro país tomara como ejemplo la Filosofía que orientaba esas ideas las que se plasmaron en la Constitución de 1957, a través del artículo 9 y en la Constitución Vigente, se dio gran importancia al Derecho de Reunión, ya que a través de este derecho se reglamentó la creación de todo tipo de Asociación, contemplado por el citado artículo y complementado con la fracción XVI del artículo 123, dando también la pauta para la creación del Sindicato, y la Coalición.

6.—La contratación colectiva tiene gran importancia en el Derecho de Trabajo, ya que se narra someramente en este capítulo el abuso de que era objeto el trabajador cuando se contrataba individualmente con el patrón, amparado éste por el Derecho Vigente en aquella época, encontrándose limitada la intervención del Estado para proteger al trabajador o aliviar en algo su miseria.

7.—El contrato colectivo, logró nivelar un poco sus relaciones en la prestación del trabajo, ya que el trabajo en principio se encontró reglamentado por principios de Derecho Civil, y siempre se imponían las condiciones de trabajo por el patrón, merced al principio de autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

8.—El contrato colectivo, en la actualidad es uno de los pilares del actual Derecho del Trabajo, y lo consideramos importante en el presente trabajo, ya que la Huelga tiene como origen la forma del contrato colectivo con la representación que los trabajadores designen para tal efecto, una vez que éstos dejen cumplidos todos y cada uno de los requisitos de la Ley Federal del Trabajo.

9.—El derecho de huelga en un principio tuvo su naci-

miento como una reacción violenta en contra de los empresarios y de las fuerzas de trabajo, llegando en ocasiones a ser procesados los obreros, merced a la protección desmedida con que contaba el patrón.

10.—La huelga inicialmente era el derecho de no trabajar, ya que no se consentía que los obreros suspendieran las labores en las fuentes de trabajo, a partir de esos momentos los obreros estuvieron conscientes de la importancia que da la unión, considerando la importancia en la evolución de la huelga desde que las suspensiones tuvieron lugar.

11.—La huelga en todos los lugares ha sido el estandarte de lucha que los trabajadores, y en nuestro derecho pertenece individualmente a todos, gestada en el seno de la coalición, en donde acuerdan intentar el movimiento o abstenerse de su iniciación.

12.—El paro patronal es un derecho de que goza el empresario, y es como su nombre indica la suspensión de actividades en las empresas, cumpliendo las formalidades que señala la ley, ya que los empresarios o los consorcios industriales, siempre están en condiciones de calcular una situación económica desventajosa, tomando en la mayoría de los casos providencias oportunas, ya que éstos siempre cuentan con el asesoramiento especializado de técnicos en la materia.

13.—El derecho de huelga en la generalidad de los casos, se ha ejercitado por los obreros siendo éste un derecho de clase reconocido universalmente por la casi totalidad de los países, reglamentado y estructurado ampliamente en nuestro derecho a partir del 5 de Febrero de 1917, fecha en que entró en vigor la Constitución que nos rige, y facultándose al Congreso de la Unión, para legislar en materia de trabajo, con posterioridad entró en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la reciente de 1970.

14.—A partir de que entró en vigor la Constitución Vigente, las ideas de ésta inspiradas por ideas de Justicia Social, sirvieron como ejemplo a gran parte de países latinoame-

ricanos que incorporaron en sus códigos políticos la figura jurídica de la huelga.

15.—No obstante que el derecho de huelga es una de las máximas conquistas de los trabajadores, éstos para estar en posibilidades de hacerla valer previamente tienen que dar satisfacción a todos y cada uno de los requisitos de fondo, de forma y mayoría que les exige la Ley de la materia, ya que faltando los requisitos esenciales los trabajadores carecen de razón para intentar el movimiento.

16.—Siendo la parte medular de este trabajo la huelga, en este capítulo, la corriente ideológica que se encuentra en la misma, es la inspirada por el Constituyente de Querétaro, y reglamentada con posterioridad en las Leyes de 1931, aún cuando en nuestro particular punto de vista, en algunos aspectos se superó en la Vigente de 1970, no obstante que en los primeros meses de su vigencia fue duramente criticada.

17.—A continuación nos permitimos señalar algunas diferencias que existen en los cuerpos legales que reglamentan la huelga, considerando de importancia hacer referencia y para reforzar la aseveración a que llegamos en la conclusión anterior, en la vigente ley se trata en forma más amplia la conciliación para tratar de solucionar los conflictos igualmente se suprimieron los preceptos de carácter penal ya que éstos deberán estar incluidos en un capítulo especial.

18.—Nos atrevimos a comentar y señalar algunos aspectos que consideramos oscuros en materia de huelga, en la Vigente Ley, aspectos que se irán aclarando con el transcurso del tiempo, merced a la influencia de la doctrina de los tratadistas que estudian esta materia y orientada igualmente por la Jurisprudencia y Resoluciones de los Tribunales Laborales y posiblemente merced al cambio de criterios la Ley podrá ser modificada, en algunos de sus preceptos, ya que el derecho no puede ser estático, sino por el contrario cambiante, adaptando las condiciones imperantes en determinado tiempo y lugar.

CITAS

Ensayos, Socg. Inst., Jnvs., Soc., U.N.A.M., Págs. 28 y siguientes; Lucio Mendieta y Núñez, Teoría Agrup. Soc.

Tratado de Soc. de Luis Recasens Sichez. Pág. 146 Ed.

J. J. Roseau. El Contrato Social; Clásicos de la Política; Ed. Taurus, Pág. 12; Lucio Mendieta y N. Teor. de los Agrup. Soc. Bibl. Ens. Soc. Inves. Soc. U.N.A.M. Pág. 71.

La Filosofía del D. Mundo Occidental. Alfred Verdross. Págs. 378, 379. Centro de Estudios Filosóficos U.N.A.M. 1962.

Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional Argentino y Comparado. Vol. Segundo. Linares Quintana. Tomo I Ed. Alfa San Martín, Buenos Aires. Págs. 60-61.

Filosofía del Derecho Occidental. Obra citada Págs. ... 380, 381.

Los Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus constituciones. Cámara de Diputados. Tomo II. Pág. 1938.

Diario de los Debates del Constituyente de Querétaro. Pág. 959. Tomo I. 1960. Com. Nac. Celebración Sesquicentenario de la Revolución Mexicana.

Las Garantías Individuales, Ignacio Burgoa. Ed. Porrúa. Ed. 1954. Pág. 304. Lic. Francisco Pizarro Suárez. La Huelga en el Derecho Mexicano. México, D. F. 1938. Págs. 9, 10 y siguientes.

La Org. Sind. Alberto J. Sily. Ed. Sudamericana, Buenos Aires 1962. Págs. 27 y siguientes. Leonardo Graham Fernández. Los Sindicatos en México. Editorial Atlamiliztli. México 1969. Pág. 53.

Lic. Mario de la Cueva. Obra citada. Tomo II. Pág. 256.

Lic. Mario de la Cueva. Obra citada. Págs. 269 y 270.

La Primera Constitución Política Social del Mundo, Trueba Urbina. Ed. Porrúa 1971. Pág. 19.

Relaciones Laborales Euquerio Guerrero. Obra citada, Pág. 228.

Mario de la Cueva. Obra citada. Págs. 465 y 466.

Teoría General de las Obligaciones, Manuel Borja Soriano. Editorial Porrúa.

Lic. Mario de la Cueva, Obra citada. Págs. 685 y siguientes. Tomo II.

Génesis de los Artículos 27 y 123. Obra citada.

Génesis de los Arts. 27 y 123 Cont. de la citada Pág. 110. D. Mexicano del Trab. Mario de la Cueva. Tomo II. Obra citada. Págs. 760 y siguientes.

Marx y los Sindicatos. A. Lavosky. Obra citada. Págs. 118 y siguientes.

Daniel Antokoletz, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tomo II, Pág. 229. Obra citada.

Evolución de la Huelga. Lic. Alberto Trueba Urbina, Ed. Botas México 1950. Pág. 40.

Lic. Baltazar Cavazos F. Manuel de Interpretación y Aplicación de la nueva Ley Federal del Trabajo.

La Evolución de la Huelga, Obra citada. Pág. 53.

Manuel de D. Obrero. Lic. Jesús Castorena. Obra citada. Págs. 42 y 43.

Lic. Roberto Amorós, *el Derecho de Clases en México*, 1940. Pág. 234.

Obra citada Lic. Mario de la Cueva, Pág. 763.

Obra citada Ing. Pastor Roux, Págs. 136 y siguientes.
Revista Mexicana del Trabajo, Sep. 1968, la Huelga
en el D. Laboral Méx. Lic. Jesús Castorena.

BIBLIOGRAFIA

Dr. Lucio Mendieta y Núñez, Teoría de los Agrupamientos Sociales.

Dr. Luis Recasens Sichez., Tratado de Sociología.
Juan Jacobo Rousseau, El Contrato Social.

Alfred Verdoss, La Filosofía del Derecho en el Mundo Occidental.

Segundo Linares Quintana, Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional.

Los Derechos del Pueblo Mexicano, Cámara de Diputados.

Diario de los Debates del Constituyente de Querétaro, Tomo I.
Ignacio Burgoa, Las Garantías Individuales.

Licenciado Francisco Pizarro Suárez, La Huelga en el Derecho Mexicano.

Alberto J. Sily, La Organización Sindical.

Licenciado Mario de la Cueva.

Wilson Randle, El Contrato Colectivo de Trabajo.

Alberto Trueba Urbina, La Primera Constitución Política Social del mundo.

Génesis de los Artículos 27 y 123 Constitucionales, Pastor Roux.

A. Lavosky, Los Sindicatos.

-
- Daniel Antokoletz, Derecho del Trabajo y Previsión Social.
- Alberto Trueba Urbina, La Evolución de la Huelga.
- Licenciado Baltazar Cavazos Flores, Manual de Interpretación y Aplicación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- Licenciado J. de Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero.
- Licenciado Roberto Amorós, El Derecho de las Clases en México.
- Revista Mexicana del Trabajo, La Huelga en el Derecho Laboral.
- Licenciado Manuel Borja Soriano, Teoría General de las Obligaciones.
- Licenciado Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo.
- Licenciado Baltazar Cavazos Flores, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica.
- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- Leonardo Graham Fernández, Los Sindicatos en México.

I N D I C E

| | |
|--|----|
| INTRODUCCION | 11 |
| CAPITULO PRIMERO. | |
| a).—La asociación como fenómeno social | 13 |
| b).—La asociación como fenómeno jurídico | 14 |
| c).—Breve comentario sobre el origen del Derecho del Derecho del Trabajo | 16 |
| CAPITULO SEGUNDO. | |
| Antecedentes de los Derechos del Hombre | 19 |
| a).—Derecho de Reunión | 21 |
| b).—Derecho de Asociación | 23 |
| c).—Asociación Profesional | 26 |
| d).—Sindicato y Coalición | 28 |
| CAPITULO TERCERO. | |
| La Contratación Colectiva | 33 |
| a).—Su naturaleza jurídica | 34 |
| b).—El contrato de trabajo | 36 |
| c).—El Contrato colectivo | 38 |
| d).—El contrato ley | 41 |
| CAPITULO CUARTO. | |
| La huelga como derecho exclusivo de los trabajadores | 43 |

| | |
|---|----|
| a).—Concepto de la huelga y su evolución | 46 |
| b).—Primeras manifestaciones del derecho de huelga | 48 |
| c).—El incipiente movimiento de huelga en los principales países de América. | 49 |

CAPITULO QUINTO.

| | |
|---|----|
| La reglamentación de la huelga en México | 54 |
| a).—En la Constitución de 1917 | 56 |
| c).—Breve comentario a los requisitos de fondo y de forma | |
| Breve estudio comparativo de la huelga en las leyes de 1931 y 1970. | |
| a).—Diferencia en las Leyes del Trabajo de 1931 1970 | |
| b).—Aspectos de Huelga lícita e ilícita, existente e inexistente. | |
| c).—Señalamiento de algunos aspectos oscuros de la Ley respecto de la huelga | |

| | |
|-----------------------|----|
| CONCLUSIONES | 71 |
| CITAS | 75 |
| BIGLIOGRAFIA | 78 |