

**UNIVERSIDAD DE YUCATAN
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA.**

“LA HUELGA, SU REGLAMENTACION EN MEXICO”

TESIS PROFESIONAL

JOSE FRANCISCO JAVIER ACEVEDO MENENDEZ

F1845

MERIDA, YUCATAN, MEXICO.

Abril de 1969.

F1845

9

TL

KGF

.A2

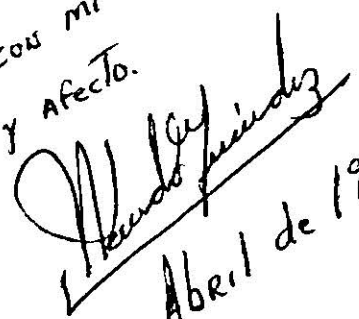
1969

c.1



1080124842

Al SEÑOR
Sr. D. Ernesto Santos
SERVANTES, con mi especial
ESTIMACIÓN y afecto.


Fernando Fernández

Abril de 1969.

**UNIVERSIDAD DE YUCATAN
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA.**

“LA HUELGA, SU REGLAMENTACION EN MEXICO”

T E S I S

que presenta

JOSE FRANCISCO JAVIER ACEVEDO MENENDEZ

en opción al título de

A B O G A D O .

N
de R u ng
to
Merica 1969

MERIDA, YUCATAN, MEXICO.
Abril de 1969.

KG F 1845

.A2

1969

**Artículo 31 del Reglamento Interior de la Facultad
de Jurisprudencia de la Universidad de Yucatán.**

Aunque una tesis hubiere servido para examen profesional y hubiere sido aprobada por el Sínodo, sólo su autor es responsable de las doctrinas en ella emitidas.



A MIS PADRES:

LIC. JOAQUIN ACEVEDO R. DEL H.

Con mi especial agradecimiento por haber encontrado en él, durante todos mis estudios profesionales, el cariño de padre, el ejemplo y el consejo presto del maestro y la amistad sincera del amigo.

Y

GILA MENENDEZ DE ACEVEDO

Con todo mi cariño y gratitud.

A MARIA EUGENIA con todo mi amor.

A MIS HERMANOS.

A MIS MAESTROS Y AMIGOS

H. SINODO:

Al iniciar mis estudios profesionales, una de las ramas del Derecho que más llamó mi atención, fue el Derecho Laboral; al estudiarlo me di cuenta que con su actual reglamentación se ha quedado rezagado, a pesar de que antes estuvo a la vanguardia causando admiración fuera de nuestra Patria y sirviendo de base a muchas legislaciones, cuando reconocieron este derecho de la clase trabajadora y como pienso que por su proyección y magnitud necesita de una moderna reglamentación, me decidí por este tema para elaborar mi tesis.

Realicé este trabajo con esa inquietud que tiene todo estudiante al terminar sus estudios profesionales, que aún cuando sabe que se está iniciando en el ejercicio de determinada profesión, anhela contribuir al mejoramiento y progreso de ella.

Estos fueron los motivos e ideales que me decidieron a efectuar este estudio, el que elaboré con la firme convicción de que al estudiante sólo corresponde señalar las lagunas de la Ley, por su inexperiencia y escasos conocimientos y es el legislador quien debe establecer la reglamentación de la misma.

Al presentar este trabajo a la consideración de ustedes, les pido comprensión y benevolencia para mi primer ensayo profesional.

J. A. M.

I N D I C E

CAPITULO I.— PRECEDENTES HISTORICOS.

CAPITULO II.— EVOLUCION LEGAL DE LA HUELGA.

**CAPITULO III.— ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN
EL DERECHO MEXICANO.**

**CAPITULO IV.— LA REGLAMENTACION MEXICANA DEL DERE-
CHO DE HUELGA.**

CAPITULO V.— CRITICA A LA REGLAMENTACION MEXICANA.

CONCLUSIONES.

CAPITULO I
PRECEDENTES HISTORICOS

He creído conveniente, que antes de referirme al estudio del fondo de la huelga, hacer referencia histórica de la asociación profesional, que es uno de los primeros pasos que se dieron para llegar al reconocimiento del derecho de huelga no solo en nuestro país, sino en el mundo entero.

El término asociación profesional se empleó, desde el siglo pasado, para designar la aspiración del trabajador a la unidad y uno de los principales motivos de este ideal de la clase trabajadora, fué que en dicho siglo el obrero se encontró jurídicamente aislado; había luchado por mantener sus uniones y cuando en 1,789 se suprimió el régimen corporativo y la clase obrera creyó haber conquistado el derecho de asociación profesional, se interpuso el capitalismo al que nada importaba los derechos humanos ya que únicamente velaba por su propio desarrollo. El derecho del trabajo, en esa época, significó el triunfo del capitalismo sobre el hombre y el ser humano fué completamente degradado.

Esa degradación y la miseria de los trabajadores fueron los factores determinantes para el nacimiento de la asociación profesional, que vino a ser un esfuerzo para elevar la dignidad de la persona humana. La asociación profesional apareció como un fenómeno necesario pero respondió consiguientemente al ideal de justicia.

El proceso de integración de las organizaciones obreras fué bastante rápido, ya que comenzaron primero con uniones de obreros locales, que tenían como finalidad conseguir de cada patrono mejores condiciones de trabajo, pero los obreros de cada fábrica se dieron cuenta de que no podrían continuar solos la lucha y que era necesaria la unión con otros grupos para que pudieran obtener sus fines, y así se fueron extendiendo por comarcas y naciones hasta llegar al ámbito nacional y como en esa época los pro-

blemas eran iguales en todas partes del mundo, se convirtió en un movimiento de carácter mundial, que tuvo como finalidad la supresión de la miseria y lograr la justicia en la economía de la clase trabajadora.

Tratando de que nuestro estudio esté lo más cerca posible de la cronología histórica, partimos desde la antigüedad donde nos encontramos con el colegio de artesanos (Collegia Epificum), de Roma, en el que se ha pretendido ver un antecedente de las asociaciones medioevales. Acerca de su origen, coinciden muchos autores que fué en la época de la reorganización de la ciudad, por lo que se puede asegurar que se inició durante el reinado de Servio Tulio; estos colegios tuvieron siempre un carácter más bien religioso que profesional por lo que no lograron muchos progresos para el surgimiento de la clase obrera. Alcanzaron su mayor desarrollo en los años posteriores al Imperio e inclusive durante la época de Alejandro el Severo se les permitió redactar sus propios estatutos, pero aún así, nunca llegaron a constituir una verdadera corporación ya que continuó dominando en ellos el carácter religioso y mutualista sobre el interés profesional.

Realmente fué en la Edad Media cuando aparecieron las primeras corporaciones, pero tenían como finalidad obtener el beneficio para los productores, sacrificando para lograrlo el bienestar de la clase trabajadora; aparecen después del período de las invasiones y fueron conocidas sobre todo en Francia con el nombre de "Corps de Metier". En el siglo X las encontramos en pleno funcionamiento y podemos decir que su mayor apogeo lo tuvieron durante el siglo XV y debido a las nuevas relaciones económicas en el siglo XVI comenzaron a declinar.

Aunque muchos autores pretenden ver en las corporaciones una integración de tres grupos de personas: Maestros, Com-

pañeros y Aprendices, la verdad es que eran ellas una unión de productores, cuyas finalidades más importantes eran defender el mercado contra extraños, impedir el trabajo para quienes no formaban parte de ellas y evitar la libre concurrencia entre los maestros; es decir, trataban por todos los medios de que ellos fueran los únicos que recibieran los provechos que se obtuvieran por medio de las corporaciones. Los obreros llamados "Compañeros" cada vez se encontraron más sumisos en el régimen corporativo y sus condiciones de trabajo se volvieron aún más graves y esto trajo como resultado que empezaran a formar sus primeras organizaciones; y a partir del siglo XIII se tienen noticias de las primeras asociaciones de compañeros principalmente en Francia y Alemania. El régimen corporativo con las utilidades que obtenían aumentó su poderío en la rama laboral de esa época; pero el progreso de la ciencia y la técnica, el aumento de relaciones y el desarrollo del capital, motivaron la destrucción de este régimen y fué Inglaterra en el año de 1,545 el primer País que destruyó jurídicamente la corporación. En los siglos XVII y XVIII se acentuó más, la desaparición de estos regímenes y es en la época de la preparación de la revolución francesa en el año de 1,776 cuando se promulgó el famoso Edicto de "Turgot" que las suprimía; y aunque debido a la presión ejercida por los maestros se restauraron, con ciertas limitaciones, cuando el ministro cayó del poder, el golpe definitivo para su desaparición no tardó en llegar pues como resultado de la revolución francesa de 1,789, en el decreto de marzo de 1,791 se propuso su prohibición definitiva, misma que fué confirmada por la ley de Chapellier del mismo año y que de una manera mucho más amplia estableció sus prohibiciones.

Tal vez parezca extraño que las asociaciones de compañeros no hayan influido para la desaparición del régimen corpora-

tivo, pues como dijimos anteriormente, al establecerse el mismo, los "compañeros" vieron más difícil que sus aspiraciones se hicieran realidad, pues los productores cegados por los beneficios que obtenían dejaron de pensar en los demás; pero aún así, hay que ver que la asociación de compañeros no consistía un grupo social distinto de los maestros, pues en el campo político se encontraban en un plano de igualdad y este aspecto era lo que prevalecía en aquella época y naturalmente, eso dió lugar que aún cuando la asociación de compañeros pretendía un mejoramiento inmediato de las condiciones económicas de sus miembros, no propugnó por la destrucción del régimen corporativo y ni siquiera por su substitución por uno mejor, sino que su lucha era quitar del poder a la burguesía, que ya había adquirido mucha fuerza y tratar que prevaleciera la justicia y el derecho para la clase trabajadora; naturalmente este ideal de los trabajadores viene a ser una de las principales bases de la asociación profesional, es decir, el origen de ésta se encuentra en las necesidades vitales de los trabajadores.

Las organizaciones corporativas concluyeron en Francia en el año de 1,791 y con diferencia de pequeños intervalos fué sucediendo lo mismo en los demás países de Europa. Pero como se temía que trataran de organizarse nuevamente, en varios países se dictaron leyes para evitarlo de una manera definitiva. Por ejemplo, en Francia con la citada ley de "Chapellier" se prohibió su restablecimiento en cualquier forma y desde todo punto de vista; esta ley trajo como consecuencia que los trabajadores se encontraran completamente aislados frente a sus patronos y permitió a la burguesía desarrollar con todo auge el capitalismo e impedir la organización de los obreros. A esta libertad de los burgueses a la que podemos llamar libertad individual, se le unió un principio de igualdad entre los hombres mal fundado, que tra-

jo como consecuencia que no pudiera existir una legislación laboral y por consiguiente que las relaciones de trabajo se rigieran por la ley civil. Con el Código de Napoleón siguió rigiendo al derecho del trabajo la legislación civil, pues con el famoso contrato de obras de dicho Código aún cuando se estableció algo respecto del salario, jornadas y duración del contrato, siempre que surgía alguna dificultad, las disposiciones civiles protegían al patrono y permitió a la burguesía seguir explotando a los hombres como si fueran máquinas y continuar con sus éxitos económicos.

Como una reacción en contra de que las leyes civiles rigieran los problemas laborales, surgieron el Individualismo y el Liberalismo; desde la época del Renacimiento se empezaron a formar las tendencias de estas doctrinas y detrás de esas primeras ideas encontramos a Rousseau que pregonaba que el hombre es por naturaleza libre e igual y manifestaba la necesidad de crear una nueva sociedad en la cual el hombre se entregara a todos y en realidad no se entregara a nadie, ya que de esta manera permanecía libre como lo es, de acuerdo con la naturaleza, es decir, proponía que se tomara como base la libertad del hombre para una nueva organización social; pero la teoría de Rousseau quedó reducida a una simple fórmula ya que dentro de la burguesía siguió predominando el ideal económico y se impuso una vez más al pensamiento. Siguiendo esta doctrina, la burguesía logró la concentración del capital en manos de unos empresarios que al igual que los maestros de la Edad Media eran a la vez patronos y trabajadores y por consiguiente no tomaron nunca en consideración la situación real de la clase trabajadora. Con estas circunstancias y teorías que predominaron durante la época del Liberalismo e Individualismo vemos que ellas protegieron únicamente intereses individuales, sin tomar en consideración a la co-

lectividad empenándose en ignorar que el hombre no vive aislado sino que forma parte de un grupo social.

Aunque con el establecimiento de estas doctrinas, aparentemente cambió la situación de los pueblos, pues la nobleza perdió sus privilegios y se lograron vencer todas las dificultades para lograr la libertad de trabajo, obteniendo con esto que la humanidad entrara en una era de optimismo. Pronto se llegó al desencanto, pues pasado un breve período los trabajadores continuaron sin protección alguna frente al empresario. La lucha entre la burguesía y los artesanos fué una competencia económica donde la primera tuvo que triunfar pues con la magnitud de su producción pudo lograr que los artesanos no tuvieran más remedio que ingresar en la fábrica de los burgueses y esto trajo como consecuencia la división de los hombres en capitalistas y desposeídos y empresarios y proletarios.

El nacimiento de los proletarios hizo que se iniciara la crítica contra el Individualismo y Liberalismo pues socialistas y economistas empezaron a librarles batalla. El Individualismo y Liberalismo pregonaban la libertad y aseguraban que ella llevaba a la igualdad, pero ocultaban que la libertad no conduce por si sola a la igualdad y que la desigualdad que existía en esa época sí trae como consecuencia la pérdida de la libertad; y uniéndose a esto la costumbre que adquirieron los empresarios de substituir a los hombres por mujeres y niños en el trabajo obligándolos a aceptar salarios inhumanos y recordando a la vez, que la legislación civil había establecido toda clase de recursos para que los procesos de las legislaciones obreras fueran largos y costosos, logrando de esta manera dificultar la administración de justicia en perjuicio palpable para la clase trabajadora; estos fueron los motivos de la reacción que iniciaron los socialistas y economistas.

La ciencia social al iniciar su lucha, sostenía que la negación de los grupos humanos, es contraria a la verdad, ya que su existencia es real y al mismo tiempo manifiesta la necesidad de ser regulados por el derecho. Esta ciencia prestó una gran ayuda al movimiento obrero con su tesis de "Que la nación esta compuesta de hombres y grupos sociales y no solo de los primeros", (Dr. Mario de la Cueva Derecho Mexicano del Trabajo Pág. 280 Tomo II) destruyendo con esto la principal teoría del Individualismo que era la de pensar únicamente en el hombre; la escuela sociológica de Francia fué una de las que más contribuyó a establecer las primeras bases teóricas para lograr el establecimiento de la asociación profesional, pero en realidad, fué la ciencia Alemana la que más influencia tuvo en el desarrollo de estas ideas, especialmente con Gierke que fué el autor de la teoría de la realidad de las personas morales; con estas teorías las doctrinas socialistas demostraron que el Individualismo y el Liberalismo fueron y constituyeron una tendencia política contraria a la realidad social.

La Economía también tuvo mucha influencia en el reconocimiento de la asociación profesional y su teoría de la oferta y la demanda que establecía que el hombre debía ser libre para buscar su utilidad, fué la que dió base para que la ciencia nueva hiciera ver que las leyes económicas debían tener como medida a la justicia, que tanto se necesitaba en aquella época. La Ciencia Social y la Economía demostraron la realidad de la asociación profesional pero el impulso definitivo fué dado por el Socialismo; su teoría consiste en que pretendió substituir al Liberalismo e Individualismo, estableciendo, que era ella la que verdaderamente explicaba la vida social y pregonó que el único camino para que los trabajadores consiguieran su objetivo, era lograr la unión entre ellos mismos; los trabajadores encontraron en el so-

cialismo su propia teoría, que les hizo ver más claramente la explotación de que eran objeto y lo importante que era su unión, logrando despertar nuevamente todos sus ideales e infundirles el espíritu de lucha que necesitaban para tratar de salir de la situación en que se encontraban y que les impedía su progreso.

La crítica socialista llamó la atención de los trabajadores desde un principio y trajo como resultado que se dictara en Inglaterra en el año de 1,802 la Ley "The Moral and Health Act" que fué fuente de inspiración de la mayoría de las legislaciones; pero realmente fueron las leyes alemanas las que más influencias tuvieron y las primeras que motivaron un trato más humano para los trabajadores y esto fué palpable con la ley de 9 de mayo de 1,839, que se puede decir fué la primera ley de trabajo en ese país, a la que siguieron la de Enero de 1,845, Febrero de 1,849 y Marzo de 1,856 que contenían ciertas reglamentaciones para el trabajo de menores, trabajos nocturnos y sobre las condiciones higiénicas de los centros de trabajo. Otro factor importante en el desarrollo de la asociación profesional fueron las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo pasado.

En Inglaterra en el año de 1,303 comenzaron los movimientos obreros, pero en realidad en el año de 1,764, con la invención de las máquinas, fué cuando éstos se desarrollaron de una manera definitiva y en esa época surgió el movimiento de los "Luddistas", que inició el tejedor Nedd Ludd, que mantuvo en jaque a la sociedad inglesa y del que resultó que se promulgara la ley de 1,812 que establecía la pena de muerte para los destructores de máquinas. Ante tal situación, los obreros por medio de una serie de movimientos, lograron el reconocimiento de sus Sindicatos (Trade Unions) y que el Parlamento, por su Ley de 1,824, aceptara la libertad legal de asociación; pero al igual que en Francia después de su Revolución de 1,789, la burguesía inglesa

supo aprovechar aprovechar el movimiento a su favor, le planteó al gobierno la reforma electoral que se promulgó en 1,832 con toda clase de provechos para ellos y solamente necesitaron de dos años más para que se promulgara la "Ley de Beneficencia", que significó un triunfo más, que fué la que estableció las casas de trabajo que resultaron unas prisiones para los trabajadores; pero esto vino a suceder al mismo tiempo que se iban infundiendo entre la clase trabajadora, las ideas de Owen que decía que el Liberalismo conducía a la injusticia, pues si el trabajo es la fuente de riqueza, es lógico que las leyes debían de protegerlo a él y no a esta última. Estos pensamientos que vinieron a pregonar sus ideas en el preciso momento en que las condiciones de los trabajadores eran pésimas, fueron los motivos principales del movimiento "Cartista". Este se inició en 1,839 y de su primera reunión resultó una carta que le dirigieron al Parlamento, aunque su contenido era de pura cuestión política y todas sus peticiones fueron desechadas completamente; la nobleza y la burguesía se dedicaron a hostilizar a los obreros desde todos los puntos de vista y esta situación fué quizá el motivo de que dirigieran una nueva petición al Parlamento ya distinta de la anterior, pues mencionaban en ella un plan de acción social y con el objeto de presionar más proclamaron el "Mes Santo" que desgraciadamente fracasó, por las divisiones que aún existían entre ellos.

Todavía organizaron un nuevo movimiento pero fué destruído con todo lujo de fuerza y la legislación del trabajo tuvo que detenerse. Esto constituía una prueba fehaciente de que las ideas primitivas de los trabajadores ya iban evolucionando y que con su unión ya estaban adquiriendo cierta fuerza, pues prueba de ello fué, que después de las persecuciones que sufrieron los Trade Unions, los obreros continuaron hacia adelante, hasta lograr con las leyes de 1,871, de 1,875, 1,876 y la de 1,909 que ya

fueran mejorando las condiciones de trabajo y obtener finalmente que el movimiento obrero quedara garantizado en Inglaterra en el año de 1,862 al firmarse el primer contrato colectivo que fué un triunfo de los trabajadores de la lana.

En Francia que fué también de los primeros países en los que el movimiento obrero empezó a tomar forma y que se había detenido con la Revolución de 1,789, la industrialización desplazó casi por completo al artesano y originó los proletariados. Se puede decir que durante toda la dinastía de los Burgueses, Francia fué una verdadera catástrofe; fué precisamente durante el reinado de Carlos X cuando se suprimió la Libertad de Prensa y se restringió el Dedecho Electoral, haciendo resaltar más la miseria de los trabajadores, pero éstos, ya se iban organizando un poco y aumentando entre ellos sus ideales y prueba de estas situaciones y del descontento que reinaba fueron los dos grandes movimientos huelguísticos de los trabajadores de seda de Lyon en los años de 1,831 y 1,834. Ya desde 1,821 se encuentra en ese país sociedades de trabajadores, siendo la primera probablemente la de "Los amigos de la Verdad", cuya tendencia era liberal; y de 1,831 a 1,839 nos encontramos con cuatro sociedades ya un poco más organizadas, que fueron "Los amigos del Pueblo", "La sociedad de Derechos del Hombre", "La Sociedad de las Familias", y "La Sociedad de las Estaciones", las dos primeras de tendencia democrática burguesa y las dos últimas de tendencia socialista; la segunda de ellas organizó una insurrección en Mayo de 1,839, pero no tuvo mucho éxito y terminó con la ejecución de sus dos principales cabecillas.

En el año de 1,848 surgió el principal movimiento obrero, siendo uno de sus impulsos más fuertes "El Manifiesto Comunista" y que tuvo como resultado que los trabajadores se dieran cuenta de la inutilidad de las teorías anteriores; ello ayudó a que

los obreros comprendieran que si querían acelerar la transformación tan necesaria en sus relaciones de trabajo, tenía que ser por obra de ellos mismos. En Febrero de ese mismo año, estalló la revolución que derrocó la monarquía y estableció la República; pero al proletario no le bastaba el establecimiento de este Régimen, sino que quería primordialmente un desarrollo de la legislación del trabajo con el reconocimiento del derecho a trabajar, la organización del trabajo y la creación de un ministerio para tales fines. Fué tal la agitación, que el gobierno se vió obligado a otorgar la primera concesión y a esto siguió la apertura de los "Talleres Nacionales", concesiones que quedaron aseguradas por decreto de febrero 26; los obreros siguieron su lucha y consiguieron tan solo a los dos días la creación de la "Comisión de Luxemburgo", que fué la encargada de redactar la legislación social y todavía obtuvieron la reorganización de los "Coseils de Peudhommes" que se pueden considerar como precursores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; lograron también que la contratación fuera directa eliminando así a los intermediarios que tanto perjuicio les traía; la reducción de las jornadas de trabajo, a diez horas en París y a once en las provincias; y el reconocimiento de lo que era más importante para ellos, la libertad del derecho de asociación, que traía unido implícitamente, la libertad de coalición y de la huelga.

De lo anterior, se esperó el inicio definitivo de la transformación del derecho del trabajo, pero no fué así. pues la burguesía reanudó nuevamente sus ataques y logró que en Junio de 1,848 se cerraran los talleres y en Diciembre de ese mismo año, cuando Luis Bonaparte asumió la Presidencia de la República, lograron que el reconocimiento del derecho al trabajo, fuera substituído por un programa de asistencia, que la jornada de trabajo se aumentara a doce horas, dejando todas las bases para

que ese aumento progresara; consiguieron también en Noviembre de 1,849 la supresión de la libertad de coalición y luego en Marzo de 1,852 la prohibición de la asociación profesional. En esa forma logró la burguesía un triunfo sobre el movimiento obrero y detener la evolución del derecho del trabajo.

En 1,851, al asumir al poder Napoleón III, parecieron renacer las esperanzas, pues éste, con tal de evitar que aumentara el poderío burgués, aparentemente se puso de lado de los trabajadores pero con el único fin de atraérselos y poder formar con ellos un partido político popular que le sirviera de apoyo a su gobierno y aún cuando en 1,864 reconoció el derecho de huelga lo hizo con toda clase de limitaciones, ya que no reconoció el derecho de libertad sino que le puso muchas trabas y como es natural, sin esa libertad el ejercicio de la huelga resultó completamente ilusorio. Lo que si lograron los trabajadores durante ese tiempo, fué fomentar entre ellos mismos la conciencia de clase tan necesaria para fortalecer su unión.

Para 1,871 siguieron los movimientos obreros y podemos citar el llamado de la "Comuna de París" y aunque la burguesía logró imponerse nuevamente, dió lugar a la división parlamentaria y a las primeras reformas, que no obstante que fueron de escasa importancia, constituyeron la base para que en el año de 1,884 se obtuviera el reconocimiento de la asociación profesional que significó el desarrollo definitivo de los Sindicatos Franceses.

En los años siguientes, continuaron los proyectos hasta conseguir la promulgación de la ley sobre accidentes de trabajo, se redujeron nuevamente las jornadas de trabajo y se puede decir que la evolución del derecho del trabajo empezó de una manera definitiva; lo más importante fué el impulso que se le dió al contrato colectivo y con ello se reconoció que los Sindicatos re-

presentaban realmente el interés profesional; a todos estos adelantos que significaron el comienzo de un nuevo período en la vida de los trabajadores, se unieron disposiciones sobre previsión social que complementaron más la legislación de Francia.

En Alemania, el panorama fué diferente, ya que a pesar de varios levantamientos obreros en Berlín, no hubo un apoyo decidido entre ellos mismos y eso hizo que no consiguieran nada o bien muy poco y se puede decir que las primeras Leyes Alemanas (algunas de las cuales ya hemos referido) fueron conseguidas por la misma clase burguesa con fines totalmente políticos.

En el mismo año de 1,848 fué conocido el Manifiesto Comunista en Alemania y sus influencias no se hicieron esperar en todos los sectores obreros y con él apareció Lasalle, quien con mitines, conferencias e impresos, tomando como base los principios del Manifiesto, inició la crítica del régimen capitalista. Lasalle formuló la llamada "Ley de Bronce de los Salarios" que causó enorme impresión no sólo en ese país, sino en la mayoría de los países de Europa, y en Mayo de 1,863 convocó y logró que se realizará un Congreso Obrero en Leipzig del que resultó la formación de la "Asociación General de Trabajadores Alemanes", que tuvo como finalidad conseguir por la vía pacífica, el establecimiento del sufragio universal, igual y directo. Y es aquí cuando empezó a intervenir la figura de Bismarck, pues aunque los principios que tenía el movimiento eran más bien políticos que sociales, Bismarck supo comprender la importancia del movimiento y empezó a entablar negociaciones con Lasalle, aunque lo hizo con fines parecidos a los que Napoleón III tuvo en Francia, ya que Bismarck pretendió orientar ese movimiento obrero, a la formación de un partido nacionalista que garantizara el progreso industrial que tanto peligraba y naturalmente Lasalle no lo pudo aceptar, pues el sabía que eso iba contra los intereses

obreros y significaría continuar con las explotaciones de que eran objeto. Las negociaciones no progresaron con Lasalle y cuando sobrevino su muerte, no mejoró esta situación con su sucesor Schweitzer.

En Septiembre de ese mismo año de 1,863 se celebró en Londres la primera Sesión Internacional, la que no progresó, al pretender Marx trasladarla a New York en 1876 pero sí tuvo como resultado la aportación de algunos trabajos valiosos; durante estos años se protagonizó una lucha entre los Marxistas, los partidarios del Socialismo francés y los Lasallistas y estas luchas, unidas a la desconfianza que Marx y Engels tenían por las ideas de Lasalle, hicieron imposible que éstos y sus partidarios ingresaran a la Asociación General de Trabajadores Alemanes. En el año de 1869 convocaron a un Congreso en Eisenach del que resultó el "Partido Obrero Social Demócrata", que en su programa de principios analizó la situación política y económica de los trabajadores y pidió sus reformas tratando de obtener la emancipación política y económica de la clase obrera. La existencia de estas dos agrupaciones obreras en Alemania, que era el País donde estaba más desarrollado el Capitalismo, hizo que Bismarck, comprendiendo el peligro que constituían para el progreso industrial, promulgara el 21 de Junio de 1869 una reglamentación del trabajo (Gewerbeordnung) en la que tomó y amplió las disposiciones que habían sido dictadas en los Estados Alemanes. Esta ley constituyó un indudable progreso no solo en Alemania sino también en los demás países europeos y aunque en ella predominó el Individualismo, se inició también el Intervencionismo del Estado, que fué muy practicado desde Bismarck, tanto en beneficio de la clase obrera como de la empresarial. A pesar de su importancia, esta Ley se encontraba muy lejos de satisfacer los ideales de los trabajadores, pues éstos de acuerdo con ella,

aún cuando podían suspender el trabajo, no podían solicitar la protección de las Leyes, por lo que estaban sujetos a que el patrón los despidiese y esto hacía que el derecho de coalición resultara negativo. Se ve realmente que aunque Bismarck procuró la protección del hombre, poniendo un límite a la explotación de que era objeto, no admitió el derecho colectivo, al no reconocer el interés profesional y menos la existencia legal de los Sindicatos.

Durante el año de 1870 se iniciaron nuevamente las hostilidades entre los Marxistas y estuvieron así por varios años, hasta que en 1875 se unieron y de esa unión resultó el programa "Gotha", del que uno de sus principales puntos fue el reconocimiento ilimitado del Derecho de coalición; establecía que sin este derecho era imposible la existencia de los organismos obreros y sin éstos los trabajadores no podrían ejercer ninguna influencia; fue tal su resultado, que en toda Alemania se constituyeron un gran número de asociaciones profesionales, aunque esto trajo como consecuencia que la otra parte también organizara sus luchas y en Octubre de 1878 el canciller Reichstag votara la ley antisocialista y con eso quedaron disueltos los sindicatos sociales demócratas; pero Bismarck presentía que la clase trabajadora no iba a permanecer tranquila y fue cuando creó el "Seguro Social" en Noviembre de 1881 que fue su obra más grande y posteriormente, en 1883 estableció el seguro de enfermedades, en 1884 el de accidentes que fue el que evitó en toda Alemania el problema de la teoría del riesgo profesional y en 1889 estableció el seguro de vejez e invalidez y terminó con eso su obra.

Se puede decir que cuando Bismarck cayó del poder las cosas no cambiaron esencialmente en Alemania, hasta que definitivamente fue reconocida la asociación profesional en la Constitución de Weimar.

La doctrina de la Iglesia Católica también contribuyó al reconocimiento de la asociación profesional y uno de los documentos que sirvió de base a la organización de estos movimientos obreros en diferentes países europeos, fue la Encíclica "Rerum Novarum" (1891) de S. S. León XIII. La contribución de esta Encíclica se debió a la influencia que la Iglesia Católica ejercía en esa época en el mundo europeo. Comenzó S. S. por reconocer la existencia del problema obrero de esos tiempos y la necesidad de encontrarle una solución. Decía que la teoría del socialismo era falsa e injusta y que causaba mucho daño a los obreros, porque miraba al hombre solamente para aprovechar el fruto de su trabajo y que además esta doctrina hacía que el Estado se sintiera omnipotente y que tuviera todas las facultades para vigilar la vida de los obreros y destruía el impulso creador del individuo.

Reconocía la existencia de las clases sociales y comentaba que si la desigualdad era inevitable no por eso debía conducir a la lucha sino que se debía buscar un punto medio para que existiese una colaboración de los hombres entre sí. Pensaba, que para alcanzar ese fin, debían intervenir en la colaboración la Iglesia, el Estado y las mismas clases.

La Iglesia, decía S. S. en su Encíclica, intervendría difundiendo la doctrina cristiana y enseñando a los ricos a respetar los trabajos de los obreros y a éstos la obligación que tenían de prestar su trabajo en la forma convenida, de tal manera, que les hiciese comprender a todos cualquiera que fuese su situación, que debían ayudarse para lograr el mejoramiento de los obreros por un lado y la estabilidad de los empresarios por el otro.

Asimismo, decía que al Estado le tocaba intervenir haciendo cesar la lucha social, proteger a todas las clases sociales por igual, pero dando preferencia a la clase obrera, ya que su trabajo es indispensable para el sustento de una sociedad, aunque sin

objetar tampoco la protección a la clase capital, porque es necesario el respeto a la propiedad privada. Pedía también en la misma Encíclica la supresión de cualquier movimiento huelguístico que pudiese conducir a la violencia porque pensaba que era un medio perjudicial para los obreros y propietarios.

Por último, solicitaba que los mismos patronos y trabajadores intervinieran para ponerle fin a sus problemas y obtener una franca armonía entre ellos y un mejoramiento tan necesitado en la vida de los obreros; y que para lograr ésto debían organizarse los unos y los otros en asociaciones; en otros términos, S. S. León XIII pedía el reconocimiento legal de la asociación profesional.

Conforme hemos visto en líneas anteriores, la asociación profesional en pleno Siglo XIX es distinta de las primeras agrupaciones de trabajadores y aunque se puede decir que todas nacen del mismo origen, la miseria en que se encontraban los obreros y las aspiraciones y deseos de lograr una vida en la cual la persona humana no estuviera degradada, en realidad tienen muchas diferencias y la principal es que la asociación profesional a la que podemos llamar contemporánea, se distinguía de las agrupaciones del pasado, porque reinaba ya entre ellas, la conciencia de clase, mejor dicho de clase oprimida y explotada y sobre esta base fincaban todas sus aspiraciones y esto naturalmente trajo como consecuencia que ampliaran su campo de lucha; la exigencia de lograr una vida estable desde un punto de vista mínimo para los trabajadores se convirtió en su fin inmediato, pero no único, ya que estas asociaciones peleaban también por un mundo mejor y luchaban porque se convirtiera en realidad el respeto a la persona humana.

Podemos concluir que la asociación profesional tuvo las siguientes finalidades, de acuerdo con lo dicho anteriormente: 1o.— Luchaban por obtener la protección del hombre que trabaja y se en-

contraron que la legislación del Estado protegía única y exclusivamente a la clase capitalista y esto les hizo comprender, que el único camino para crear esa protección al derecho individual, tenía que ser acción de la clase obrera y así la asociación profesional se convirtió en el medio directo para lograrlo. 2o.— Por otro lado, vemos que la asociación profesional nació de la necesidad de igualar las fuerzas entre el capital y el trabajo, pues los trabajadores por el aislamiento en que se encontraban se habían convertido en siervos de sus patronos y tenían necesidad de que sus relaciones con los segundos fueran en un campo de igualdad. Esto no lo veían como su único fin, sino como un medio para alcanzar la protección del hombre en su trabajo y lo consiguieron, primero con su unión, y a través de ésta lucharon por una mejor condición de vida con miras a alcanzar la justicia que tanto anhelaban y necesitaban; es decir, ellos pretendían y deseaban que las relaciones obrero patronales estuvieran regidas por el derecho y obtener con ello el mejoramiento de los fines sociales y humanos.

Los progresos de la asociación profesional que logró especialmente la unión de los trabajadores, fue lo que produjo el nacimiento de los sindicatos. El Sindicalismo al principio tomó como base el Socialismo, pero como toda corriente doctrinaria, no por mucho tiempo se basó en él, sino que luego fue recogiendo ideas de las principales doctrinas de las distintas épocas. Podemos decir que en un principio las bases del sindicato fueron la unión de los trabajadores, las finalidades que establecían para el movimiento y la táctica sindical a seguir para lograr tales fines.

Ya que hemos llegado hasta esta organización, creo más conveniente que nos limitemos al análisis de los sindicatos en nuestro país, por su íntima relación con el tema de nuestro trabajo.

Partimos de la definición que nuestra actual legislación nos da, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una

misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". Por ella vemos que el sindicalismo es un derecho en nuestro país. Nuestra legislación reconoce 5 formas de sindicación: gremiales, de empresa, de industria, de oficios varios y nacionales de industria. Según nuestra ley, el derecho de sindicalizarse es aparentemente libre y decimos aparente porque el artículo 49 prohíbe a los patronos, contratar a trabajadores que no estén sindicalizados, cuando se trate de contratos colectivos, dejando salvaguardados los derechos del trabajador que estuviere ya prestando sus servicios en la empresa de que se trate y por otra parte, el artículo 236 que dio base a la famosa cláusula de exclusión sindical. Si analizamos estas dos disposiciones notamos una limitación a esa libertad sindical y que puede dar lugar a muchas injusticias para la clase trabajadora y ocasionar perjuicios, algunas veces, a las empresas. Referente a estos artículos el doctor Mario de la Cueva, después de una serie de razonamientos muy bien fundados, las declara francamente inconstitucionales.

La ley mexicana establece a los sindicatos ciertos requisitos de fondo y forma que no tiene caso citar, así es que pasamos directamente a la finalidad de los mismos; tenemos que el ideal fundamental es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Si analizamos este ideal, tenemos que concluir que está muy bien cimentado, que su finalidad es excelente y que las ambiciones que encierra son completamente legítimas; pero si nos detenemos y consideramos la situación actual de los sindicatos en México, tenemos desgraciadamente que admitir, que todos esos ideales y finalidades se han convertido en pura "ilusión del pasado", pues parece ser que las finalidades del Sindicato han cambiado

completamente.

Y afirmamos lo anterior, porque con el tiempo transcurrido desde el nacimiento de los Sindicatos éstos ya debían contar con edificios propios, bibliotecas, campos deportivos, centros de esparcimiento y diversión, y muchos otros elementos que el progreso y la técnica han traído y realmente son pocos los organismos sindicales que han formado ese acervo para el estudio y mejoramiento de sus agremiados. Infortunadamente los directivos sindicales, en su mayoría, han visto en las agrupaciones un elemento para obtener prebendas políticas y provechos personales, sin que pugnen por el ideal y los fines que deben perseguir de acuerdo con nuestra legislación y eso, cuando no entran en componendas con los patronos para obtener ingresos indebidos en vez de luchar por esos ideales y metas. Esa condición en que se encuentran casi todos los sindicatos en nuestro país, no puede ser remediada ni con una nueva legislación laboral, sino con la preparación de los trabajadores para que exijan de sus directivos el cumplimiento de sus deberes, la rendición de cuentas de las cuotas y la inversión de éstas en el progreso y mejoría de sus componentes.

CAPITULO II
EVOLUCION LEGAL DE LA HUELGA

La evolución de la huelga comenzó desde los primeros siglos de nuestra era y vemos que, a través de todo ese tiempo, su concepto fue variando hasta que, en la época moderna, fue finalmente reconocido como un derecho.

Antes de continuar hablando sobre su evolución, queremos hacer referencia a dos movimientos obreros que se suscitaron en 1923, que fue una suspensión de trabajos de albañiles y en 1460 (ambos antes de Cristo) otra de ladrilleros judíos en Egipto, y que, han sido vistos por muchos autores como un antecedente de este derecho, pero en realidad no creemos que puedan considerarse desde ese punto de vista, ya que en aquellas épocas el régimen que imperaba era el de esclavitud así que únicamente, pueden considerarse como unos actos de rebeldía o unos actos en que se trataba de manifestar la inconformidad de los oprimidos por las injusticias que sufrían.

Como dice el autor Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", la evolución de la huelga se puede dividir en cuatro etapas: la primera, podemos llamarle la época de la prohibición; la segunda, la era de la tolerancia; la tercera, la lucha por la conquista del derecho de huelga; y finalmente en la cuarta, podemos ver a la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores.

Las razones de la prohibición durante la primera etapa fue realmente, que la escuela económica liberal pensó que la única fuerza que debía actuar era la del capital, y que si se hubiese aceptado la huelga en esa época, únicamente hubiese dado lugar a la violencia; este argumento fue el mismo que se estableció en las prohibiciones de todos los tiempos y que se usó en contra de los compañeros de la Edad Media. Naturalmente, al negarse la libertad de coalición tuvo que resultar la huelga un delito ya que en esta era, coalición y huelga eran términos sinónimos.

Aunque no todos los países hicieron de la huelga un delito, pues hubo legislaciones que permitieron las libertades de reunión y asociación y naturalmente, tuvieron que tolerar la coalición, la era de prohibición podemos decir que se mantuvo hasta alrededor del año 1824, sin que esto signifique que no haya habido movimientos huelguísticos durante esa época, de los cuales citaremos algunos más adelante.

La segunda época de la evolución de la huelga, a la que el autor Mario de la Cueva denomina la era de la tolerancia, fue en la que la huelga dejó de ser un delito, pero sin que por eso se transformara en un derecho de la clase trabajadora; realmente consistía en una situación de hecho; que si producía consecuencias jurídicas, fue casi siempre en contra de los trabajadores; la huelga por consiguiente era el derecho de no trabajar, pero un derecho netamente negativo y del cual no obtenían ningún beneficio de los obreros. La primera fundamentación jurídica de la huelga que conocemos, se debe a un Abogado francés, Berrger, según cita que hizo Paul Norrison (*Historie de la Liberté d'Association*) "El Derecho Natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en sus aspectos positivos y negativos; el hombre, por tanto, no puede 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 se puede ejercer coacción sobre su persona para obligarlo a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato". Pues bien, decía Berrger, lo que puede hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien y no se entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo, transforme el hecho en delito". (Mario de la Cueva obra citada Pág. 760).

La huelga, en esta era, no constituía un acto delictivo pero tampoco un derecho o mejor dicho no era un derecho positivo; única-

mente era la suspensión de las labores y por consiguiente era una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los contratos individuales de esa época; cuando los trabajadores se iban a la huelga, lo único que conseguían era que el patrón quedara completamente autorizado para dar por concluídos los contratos de trabajo; en ese tiempo no se pudo entender lo que era la huelga, el derecho individualista objetó, o mejor dicho, no quiso ver la huelga como un derecho colectivo, sino que trató por todos los medios de convertirla en un derecho individual; y aunque hizo que se suprimiera la idea de delito por motivo de suspensión de labores, no la protegió; la huelga era como un derecho de cada trabajador pero que no le rendía ningún fruto en su beneficio.

En este tiempo, "la huelga era, únicamente, un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores en una negociación". (Mario de la Cueva, obra citada, Pag. 761).

La tercera época en la evolución de la huelga, denominada "La lucha por la conquista del derecho de huelga", fué debida a que los trabajadores se dieron cuenta que en el período anterior, es decir, en el período de tolerancia, no tenían derecho alguno frente a sus patronos y aún más, el Derecho Penal conservaba en Códigos diversas disposiciones donde consideraba, desde algunos puntos de vista, la huelga como figura delictiva; y en esa época, los trabajadores huelguistas no podían obligar a abandonar su trabajo a los demás trabajadores que no formaran parte de su movimiento y tampoco tenían medio alguno para impedir que los patronos continuaran laborando en sus empresas ya que éstos tenían el auxilio de las fuerzas para evitar que los trabajadores huelguistas pudieran hacer algo de lo dicho anteriormente; ante esta situación, la huelga existía de hecho pero no de derecho, ya que no tenía ningún medio legal para impedir que por

su movimiento sus demás compañeros los siguieran para lograr sus finalidades; esto realmente se debió a que todavía no existía la unión entre la clase trabajadora.

Los primeros obreros que trataron por medio de presiones que la huelga fuera declarada lícita fueron los ingleses. Por ejemplo, consiguieron que se dictara en 1859 una Ley Penal (Molestation of Workmen Act) que suavizaba un poco la legislación penal respecto de la huelga, aunque posteriormente se dictó otra en 1871 que volvió por los métodos antiguos ya que establecía que "toda presión sobre los trabajadores en materia de huelga, caía bajo la sanción de la Ley". (Mario de la Cueva, obra citada, Pag. 761).

Sin embargo lo importante de este movimiento, es el esfuerzo de los obreros para lograr que se respetara este derecho y transformarlo en un derecho positivo, pues fue inútil que el 80% de los trabajadores de una empresa suspendieran sus labores, ya que los empresarios podían continuar laborando en las mismas con los trabajadores no huelguistas y contratando trabajadores libres, lo que traía como consecuencia que lo único que podían conseguir los trabajadores que suspendieran las labores, era quedarse sin medios de manutención para sus familiares. Fue debido a estas presiones, cuando las Leyes permitieron a los trabajadores algunos caminos para impedir que sus compañeros regresaran a sus labores; fué en este momento cuando la huelga empezó a adquirir cierto aspecto positivo en el Derecho; estos resultados se debieron únicamente a que empezó a reinar la solidaridad entre la clase trabajadora y naturalmente, al lograr ésto, los trabajadores obtuvieron que los patronos pensaran en darles un trato más humano, y fue cuando las huelgas empezaron a causar perjuicios a las empresas y, por consiguiente, los empresarios tenían que buscar todos los medios para tratar de evitarlas.

La etapa final, llamada "La huelga como un derecho colectivo de los trabajadores", fue en la que este derecho fue protegido jurídicamente y entró a formar parte del derecho laboral. Podemos decir, con orgullo, que el primer país que dio este trascendental paso fue México y sucedió en Febrero de 1917.

Citando algunos de los casos a que se refieren las cuatro etapas anteriormente mencionadas, nos encontramos con las referencias que nos dá el Dr. Mario de la Cueva en su indicada obra, donde nos refiere que en el año de 1,303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas y esto mismo sucedió, durante el siglo XVI, en países como Francia y Alemania.

Asimismo, encontramos que en el año de 1539, una huelga de impresores de Lyon que se prolongó bastante tiempo, dio lugar a que en el año de 1541 Francisco I dictara un decreto donde se prohibía terminantemente cualquier suspensión de trabajo.

En Francia durante su revolución de 1791, se promulgó la famosa ley de Chapellier que prohibió la coalición y la huelga, ya que la primera es el antecedente de la segunda. En este país no se volvió a tolerar la existencia de la huelga sino hasta que Napoleón III suspendió en 1864 todas las medidas prohibitivas respecto de la coalición pero como dijimos en el capítulo anterior, esto únicamente tuvo tendencia políticas.

Por otra parte, en Inglaterra, también la huelga se convirtió en delito, pero hay que hacer constar que no sucedió esto en todos los países, pues encontramos que en Bélgica, y en muchos países de la América Latina no se llegó a dar carácter delictivo al movimiento huelguístico.

Asimismo, también vemos un antecedente en la Ley de Taft-Haley en la que se reconoce expresamente el derecho de huelga aunque siempre elimina la coacción a que nos referíamos anteriormente y que, no permitía a los trabajadores intimidar ni ha-

cer uso de la violencia para impedir que los no huelguistas pudiesen retornar a sus labores si así lo deseaban.

Una de las doctrinas que tuvo influencia en el desarrollo del derecho de huelga fue el Liberalismo. Esta doctrina manifestaba la existencia tanto del derecho positivo como del derecho negativo de trabajar, y decía, que si el obrero decide no concurrir a sus labores en ese momento está haciendo uso de su libertad individual y que el Estado únicamente se debía concretar a ser un simple espectador del juego de fuerzas económicas y limitarse a evitar los actos de violencia contra las personas o contra las cosas que pudieran traer alguna consecuencia en perjuicio de la sociedad, debiendo al mismo tiempo, dejar que el capital y el trabajo decidieran por sí mismos sus conflictos. Según esta teoría, la huelga no era un acto que constituyera un delito, pero tampoco lo conoció como un derecho colectivo, pues fue interpretada de manera que la huelga autorizaba a los patronos, a dar por terminados los contratos de los trabajadores huelguistas, es decir, la doctrina liberalista, como ya se dijo, fue de carácter individual y su verdadera influencia en el desarrollo de la huelga fue que ayudó un poco a que se llegara al verdadero concepto de ella.

Por lo anteriormente expuesto, vemos que la huelga empezó primero siendo un delito, esto sucedió cuando los intereses capitalistas predominaban y no solo no querían oír nada respecto de la huelga, sino que argumentaban que este movimiento produciría la violencia, y esto sería perjudicial para las Naciones. La realidad fue que los motivos por los que el capital hizo que se declarara la huelga como delito, se debía exclusivamente a que tenían pleno conocimiento que si se llegaba a permitir el derecho de huelga, hubiere sido el primer paso, para que se acabaran sus dominios sobre la clase trabajadora y esto desde ningún punto de vista lo podían permitir.

Después la huelga pasó a ser un hecho jurídico y su fundamento fue el derecho natural del hombre de no trabajar sin su pleno consentimiento. Estaba basada en el derecho individual y esto significaba que era un derecho de cada trabajador; pero la simple suspensión de labores no daba el significado debido a la huelga, pues desde este punto de vista era solamente un derecho individual y no producía consecuencias jurídicas. En este tiempo aunque la huelga no constituía un delito, pues se puede decir que se toleraba, la suspensión de labores, no se podía conseguir a través de ella las finalidades de la clase trabajadora, pues se pensaba todavía que esa suspensión era contraria al derecho y se permitía a los patronos terminar con los contratos de trabajo de los huelguistas. Esto significaba que la huelga **existió de hecho pero no de derecho.**

De hecho jurídico, la huelga pasó a ser un acto jurídico. En el pasado, los movimientos huelguísticos no producían los efectos jurídicos buscados por los trabajadores; pretendían imponer sus finalidades y su voluntad sobre los empresarios y los no huelguistas y sobre todo que se lograra mantener vigentes los contratos de trabajo, en tanto durase el conflicto y se decidiese sobre él, pero los efectos que producía el derecho eran los contrarios, ya que dominaba la voluntad de los empresarios y de los no huelguistas y cuando por algún motivo conseguían algo, eran cuestiones de hecho y no por efectos jurídicos.

Del paso de la huelga de hecho a acto jurídico, Mario de la Cueva, en su citada obra, nos menciona al autor francés Julien Bonnecase quien, en su opinión, es uno de los autores que mejor aprecia los conceptos de hecho y acto jurídico. Bonnecase afirma "La noción de hecho jurídico es susceptible de revestir un sentido general y uno específico y en el primero engloba a la noción de acto jurídico. El hecho jurídico sirve entonces para designar

un acontecimiento engendrado por la actividad humana o puramente material y que es tomado en consideración por el derecho para derivar, en favor o en contra de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica general y permanente o, al contrario, un efecto de derecho limitado. En un sentido específico, el hecho jurídico es un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación o acciones humanas más o menos voluntarias, generadoras de situaciones o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto de estas acciones haya podido o querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de la regla de derecho. El acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad, unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar, sobre el fundamento de una regla de derecho o de una institución jurídica, en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho". (Mario de la Cueva, obra citada, pag. 767).

La huelga como acto jurídico, necesitaba de una reglamentación y esto sucedió al cambiarse el concepto de sociedad que se tenía y reconocerse que no solamente estaba compuesta de individuos, sino también de grupos y que la colectividad tiene la misma realidad social que el individuo y por tanto, merece el mismo respeto; además se entendió que la justicia ordena que todos los hombres deben ser tratados como personas y en un término de igualdad.

Como ya hemos dicho, a México corresponde el honor de haber sido el primer país que estableció como un derecho fundamental la huelga; esto sucedió precisamente en la Constitución de 1917. Así que, después de habernos referido a la evolución de este derecho en los diferentes países del mundo pasemos

al capítulo siguiente donde haremos una breve referencia de los antecedentes históricos de la huelga en nuestro derecho mexicano.

CAPITULO III
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA
EN EL DERECHO MEXICANO

En nuestro país encontramos que, respecto a la evolución de la huelga, no ha habido una certeza absoluta acerca de si pasó por las cuatro etapas mencionadas en el capítulo anterior, e inclusive existen diferencias de opiniones entre los principales tratadistas laborales mexicanos; estas diferencias se deben a cuestiones de interpretación del artículo 925 del Código Penal Mexicano que entró en vigor en Abril de 1872 y que dice: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo" (Nicolás Pizarro — La Huelga en el Derecho Mexicano, Pág. 41).

En efecto: los tratadistas Alberto Trueba Urbina y Nicolás Pizarro interpretan que el artículo anterior, consideraba la huelga como acto delictuoso; por su parte, Euquerio Guerrero se limita a decir que el artículo sancionaba las medidas violentas para hacer que subieran o bajaran los salarios, y finalmente Mario de la Cueva opina que este precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino los actos violentos que podían acompañarlas. En nuestra opinión, pensamos que el Maestro de la Cueva fué quien hizo la mejor interpretación y nos adherimos a ella porque vemos que el citado autor delimitó perfectamente los campos de la legislación penal y la laboral, ya que el legislador únicamente las unía, cuando las huelgas eran precedidas o seguidas por actos violentos.

Esta disposición, no logró que México viviera siempre en un período de tranquilidad, ya que hubo movimientos huelguísticos, los que fueron en su mayoría violentamente sofocados. Las huelgas comenzaron a presentarse como en cualquier país

en el que empieza a desarrollarse el sistema capitalista y más que nada se debieron a las disminuciones de salario, los malos tratos, a los aumentos de las jornadas de trabajo, la lucha contra el trabajo nocturno y dominical y a los castigos que se imponían a los trabajadores, en la mayoría de las empresas.

De las huelgas más importantes en el período anterior al Porfirismo, encontramos la de los tejedores del Distrito de Tlalpan en Julio del 1,868 y por la que lograron los trabajadores que se redujeran a doce horas, las jornadas de las mujeres y de los niños, encontramos también, la de los mineros de Pachuca en el año de 1874 y en Agosto de 1877 la de los obreros de "LA FAMA MONTAÑESA DE TLALPAN" donde trataron de obtener algunas concesiones de sus patronos, pero podemos decir que estas huelgas se desarrollaron al margen de la legalidad del siglo pasado.

Durante el régimen de Don Porfirio Díaz, se suscitaron un buen número de huelgas algunas de ellas muy violentas. Una de las primeras de esa época fué la de Septiembre de 1885, en una fábrica de mantas de Tlaxcala que fué motivada porque a los obreros se les exigía una jornada de dos de la tarde a dos de la mañana. (Hist-Moderna de México — Daniel Cosío Villegas — Pág. 303.

Encontramos también movimientos huelguísticos en los ferrocarrileros y tenemos la huelga de 1881 promovida por los operarios en Toluca, motivada por los malos tratos que recibían los mexicanos de los ingenieros norteamericanos. Durante los años de 1890 a 1897, hubo varias huelgas, como la de los obreros del ferrocarril central de Chihuahua, la de los trabajadores nacionales de la Cía. Operadora del Golfo, la de los empleados del ferrocarril de Hidalgo, limitándonos a citar las más importantes y que se originaron por la reducción de salarios, la negativa de otorgar aumentos en los mismos, malos tratos y discriminación a los

trabajadores mexicanos (Hist-Moderna de México — obra citada — Pág. 307).

En la minería, las huelgas también fueron frecuentes y entre las más importantes encontramos una en Sinaloa en 1882, la de la ferrería del "Cerro del Mercado" en 1884 y la que se suscitó algunos años después en una mina de San Luis Potosí; las causas de estos movimientos fueron los malos tratos, peticiones de aumento de jornal y suspensión de pago.— (Hist-Moderna de México — obra citada — Pág. 313).

Los movimientos huelguísticos más importantes que hubo en la historia de nuestro Derecho del Trabajo en esta época fueron los de Cananea y Río Blanco. En estos movimientos aunque hubo causas obrero-patronales también las hubo políticas y muchos autores mexicanos las consideran como antecedentes de la Revolución de 1910.

En Cananea, las cosas se presentaron de la siguiente manera: A mediados del mes de Enero de 1906, un grupo de trabajadores encabezados por Manuel M. Diéguez constituyeron la sociedad "Unión Liberal de la Humanidad", que pronto se unió a la "Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", de la que estaba al frente Ricardo Flores Magón y cuyas finalidades eran la protección obrera, ya que existía un gran malestar por las diferencias de salarios, los extranjeros eran mejor pagados y había descontento por el mal trato de que eran objeto los trabajadores mexicanos por parte de los mayordomos extranjeros. La agitación continuó y se agravó la situación a fines de Mayo de ese mismo año, estallando la huelga el 10. de Junio, siendo iniciada por los obreros de la mina "Oversight" que solicitaban la destitución de los capataces extranjeros, para que se pusieran como mayordomos a gente mexicana, reposición de los obreros que habían sido separados de su trabajo sin justificación, igualdad

de los salarios con los extranjeros y jornadas de 8 horas. Las peticiones fueron calificadas de exageradas por los representantes de la Empresa "Cananea Consolidate Copper Company" y dijo que, para considerarlas, se las debían presentar por escrito; los trabajadores así lo hicieron y pidieron además que se estableciera que el 75% de los trabajadores de la empresa fueran mexicanos. Cuando fracasaron las negociaciones lanzaron unos volantes criticando al gobierno y organizaron unas manifestaciones y al realizarlas, portaban banderas y cartelones donde anunciaban todas sus peticiones; en su trayectoria se dirigieron a una maderería para solicitar el apoyo de los trabajadores, pero fueron recibidos con chorros de agua y al responder los manifestantes con pedradas, degeneró aquello en una balacera de la que resultaron muertos 10 trabajadores y muchos heridos, pero la multitud enardecida, logró dar muerte a los hermanos Metcalf que eran los representantes de esa empresa. Hubo otros choques que dejaron también varios muertos y los trabajadores no detuvieron su movimiento hasta que intervino el gobernador Rafael Izábal quien se dirigió a los huelguistas diciéndoles que "se haría justicia a quien la tuviese" y logró que el día 4 volvieran los trabajadores a sus labores, pero el día 5 de Mayo aprehendieron a los líderes entre ellos a Manuel M. Diéguez y Esteban Boca Calderón y los mandaron a San Juan de Ulúa.

La prensa gobiernista publicó, tratando de desvirtuar el movimiento, que todo había sido un "escandalito" de grupos indisciplinados y el Gral. Porfirio Díaz informó al Congreso de la Unión en Septiembre de 1906, que la huelga de Cananea, había sido reprimida con prontitud, energía y prudencia y que se complacía en reconocer a los obreros el derecho de asociarse, siempre que ellos respetaran todos los intereses legítimos; en realidad, lo único que lograron los huelguistas fué que separaran a

3 mayordomos de sus labores, pues sus salarios y todo lo demás quedaron en las mismas condiciones y obtuvieron que un buen número de sus compañeros resultaran muertos por la salvaje agresión de que fueron objeto.

La huelga de Río Blanco se empezó a engendrar por los mismos motivos que las huelgas anteriores: malos tratos, tiempos excesivos de jornadas, salarios bajos, etc., y los obreros de esta región empezaron a organizarse desde 1896 para tratar de que se respetaran sus derechos, pero cada vez que trataban de organizar algún acto de protesta, eran reprimidos, pero esto únicamente enardecía los ánimos y los alentaba a organizarse hasta que lograron formar a mediados de 1906 el "Gran Círculo de Obreros Libres" encontrándose entre sus líderes Manuel Avila, Eduardo Cansino, José Neyrá y otros, quienes pronto lograron que su organización se adhiriera al Partido Liberal Mexicano que estaba dirigido por los hermanos Flores Magón.

A fines de 1906 como seguían igual las condiciones de trabajo, decidió el "Gran Círculo de Obreros Libres" irse a la huelga y se unieron a su movimiento, los trabajadores hilanderos de la Región de Puebla y los del centro de Veracruz; los obreros designaron al Presidente Díaz como árbitro de sus problemas con los patronos y cuando se dió a conocer el fallo del General Díaz aunque grupos de trabajadores lo aceptaron, también fueron numerosos los que no estuvieron de acuerdo con él y se opusieron especialmente al Reglamento preparado por los propietarios de las empresas industriales; fue en este momento cuando los obreros inconformes decidieron continuar la huelga y el hecho culminó el 7 de Enero de 1907 en el que empezaron por asaltar tiendas de Ropa, Palacio Municipal, siguieron su camino hasta Orizaba y mientras tanto, los trabajadores de las fábricas de "Santa Rosa Nogales" y el "Yute" se unieron a la huelga; el movimiento al

igual que el anterior fu; atacado con violencia dejando un buen número de muertos; por su parte, el Presidente Díaz informó al Congreso en Abril de 1907 que la huelga había sido reprimida con energía y advirtió en tono amenazador que si la clase obrera cometía nuevos desórdenes, el gobierno haría respetar los derechos de todos y mantener el orden público.— Aunque los trabajadores tampoco pudieron mejorar su situación por este movimiento, se ganó que la opinión pública empezara a ver con malos ojos los tratos que se daban a los obreros, a solicitar que las fábricas se abrieran con nuevos Reglamentos y que se suprimieran las tiendas de raya. Esto fué lo único positivo que se pudo obtener de la huelga de Río Blanco.

Después de estas huelgas, aún cuando siguieron presentándose otras, eran más bien con motivos políticos encaminados a derrocar el gobierno del Gral. Porfirio Díaz, cosa que se logró con la Revolución de 1910 y que trajo como resultado, la elección popular de Madero y Pino Suárez, sobreviniendo después la traición del Gral. Huerta y después la lucha armada organizada por Dn. Venustiano Carranza quien peleó hasta derrocar a Huerta del poder. A partir del período de Carranza sobrevino una época de tolerancia, hubo algunas huelgas que fueron apoyadas por el gobierno, entre las que podemos citar el movimiento huelguístico contra la Cía. Telefónica y Telegráfica Mexicana en el que el Gral. Obregón mandó entregar la administración de la empresa a los trabajadores. (Nicolás Pizarro — Ob. Cit. — Pág. 43).

Probablemente, la primera disposición sobre huelga existente en México, está contenida en la Ley de Trabajo de Diciembre de 1915 que promulgó el General Salvador en Mérida, Yucatán; pero este derecho estaba muy limitado, ya que sólo podían hacer uso de él los trabajadores cuando no formaban alguna unión industrial y no pudiesen concurrir ante los organismos que la misma Ley

creaba, en los casos que tuvieran alguna diferencia con sus patronos y, además, los huelguistas libres podían ser substituídos por trabajadores organizados.

Nos encontramos después que, el 28 de Diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, se presentó el proyecto de lo que resultó el documento más importante en nuestra historia del derecho laboral, el Artículo 123 Constitucional que en sus fracciones XVII y XVIII reconocía formalmente el derecho de huelga. En las discusiones del Congreso, el Licenciado José Natividad Macías pronunció un discurso sobre el proyecto y respecto a la huelga dijo: "Esta Ley reconoce como derecho social económico la huelga" y agregó: "de manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar, no, aquí tiene el medio de Arbitraje que le da la Ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la Ley, como medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos". (Euquerio Guerrero — Manual de Derecho del Trabajo — Pág. 343).

De este proyecto resultó el Art. 123 Constitucional que en su fracción XVIII decía: "que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente

cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan del gobierno". . . Esta fue la disposición que puso a México a la vanguardia de todos los países en el Derecho Laboral, al reconocer expresamente la huelga como un derecho de los trabajadores.

Ya promulgada la Constitución de 1917, se autorizó a los Estados a dar sus propias reglamentaciones y muchos lo hicieron e inclusive hacían referencia del derecho de huelga. Entre ellos encontramos a Veracruz, Tamaulipas, Oaxaca, Yucatán, etc. Creemos importante mencionar los preceptos que se promulgaron en nuestro Estado referentes a la huelga de 1918 y 1926. Ambas disposiciones establecían como objetivo de la huelga el mismo que había establecido la Constitución General. En la Ley de 1918 se estableció que los trabajadores formularían sus peticiones a los patronos y si éstos respondían negativamente, entonces podían señalar hora y día para que estallara la huelga. En la de 1926 se ordenó a los trabajadores que, antes de declarar la huelga, debían someter sus diferencias con los patronos, a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y en su caso a la de la Bolsa de Trabajo y cuando no estuvieran conformes con la resolución de cualquiera de las dos instituciones y si el patrón insistía en sus propósitos, podían señalar hora y día para que la huelga estallara, pero siempre bajo los lineamientos que había establecido la fracción XVIII del artículo 123.

Todas estas legislaciones de los Estados eran intentos para interpretar correctamente las ideas del Constituyente de 1917, pero desgraciadamente México tardó 15 años en poder unificar todas las interpretaciones en un solo criterio, pues hasta 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo.

Relacionados los antecedentes, expondremos, en el capítulo siguiente la reglamentación del derecho de huelga en nuestra legislación.

CAPITULO IV.

“LA REGLAMENTACION MEXICANA DEL DERECHO DE HUELGA”

Al establecerse y reglamentarse el derecho de huelga en nuestro país, primero en la Constitución de 1917 y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo, dio motivo para que diversos autores dieran una definición de ella, de acuerdo con sus propias interpretaciones y como creemos, que es de interés a nuestro estudio conocerlas, citaremos algunas, para luego dar la definición legal de este derecho, que nos dá el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo y de la que partiremos al hablar de la Reglamentación Mexicana.

Mario de la Cueva la define: "La Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patronos".— (Mario de la Cueva — Ob. cit.— Pag. 788).

Castorena nos dice: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de los trabajadores".— (Tratado de Derecho Obrero — Jesús Castorena — Pag. 596).

Nicolás Pizarro Suárez define la huelga de la siguiente manera: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera — Acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".— (Nicolás Pizarro — La Huelga en el Derecho Mexicano — Pag. 40).

Alberto Trueba Urbina dice: "La huelga es un derecho de auto defensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y tem-

poral del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera".— (Alberto Trueba Urbina — Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del trabajo — Pag. 484).

Nuestra Ley, en su Art. 259, nos la define: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

De la definición legal vemos: a) Que la huelga implica una suspensión de labores en una empresa; b) La suspensión tiene que ser temporal, pues en otro caso, el propósito de los trabajadores sería, terminación de las relaciones de trabajo; c) La suspensión del trabajo debe ser legal, es decir, se deben cumplir con ciertos requisitos o formalidades, antes de llevar a cabo la suspensión y d) La suspensión debe ser resultado de una coalición de trabajadores; la definición legal de coalición nos la da el Art. 258 que dice: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes"; como se dieron varios casos en que los trabajadores a pesar de estar organizados en Sindicatos no realizaban la coalición, se reformó este artículo, agregándole que "Para los efectos de este título, el sindicato de trabajadores, es una coalición permanente".

De acuerdo con el artículo 260, la huelga debe tener por objeto:

I.— Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo.

II.— Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del 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.

La fracción I de este artículo es la transcripción del primer párrafo de la fracción XVIII del Art. 123 Constitucional. Esta disposición ha dado lugar a numerosas controversias en los conflictos de huelga, por la falta de precisión o porque no establece claramente lo que debe entenderse por "conseguir el equilibrio", ni cuando se puede decir que se ha obtenido esa finalidad.

En la fracción II vemos, como objeto de la huelga, conseguir la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo. Respecto del primer punto coinciden muchos tratadistas en considerar que es en la celebración del contrato colectivo cuando se consigue el equilibrio económico, pues a través de él se ve la situación y posibilidad económica de la empresa y es dónde los obreros consiguen el máximo de sus pretensiones, pues es lógico que cuando los trabajadores acceden a firmarlo es porque ven que es materialmente imposible obtener mayores conquistas de la empresa; y se considera además que es ilógico que se alegue desequilibrio económico mientras esté en vigencia un contrato colectivo.

Respecto a la exigencia del cumplimiento del contrato, se ha establecido expresamente, que el incumplimiento debe afectar intereses colectivos y no individuales, pues esta es la única forma en la que se puede alterar el equilibrio de los factores de la producción; e inclusive nuestros más altos tribunales han establecido que ni siquiera el despido de los dirigentes sindicales, constituye motivo de huelga, ya que no afecta directamente el equilibrio económico, sino que es solamente, intereses individuales de los trabajadores despedidos.

La fracción III del Art. 260 contiene la revisión del contrato colectivo al terminar su período de vigencia en los términos y casos que la ley establece; este precepto obliga a los patronos no solo a manifestar su conformidad, sino a efectuar la revisión misma, referente a esta obligación existen varias tesis que establecen que si el conflicto se terminara con la simple afirmación del patrón de que está conforme con la realización de la revisión, sin que la ley los obligara a efectuarla, se haría nugatorio el derecho de huelga.

La fracción IV establece la huelga por solidaridad. Fue puesta en nuestra ley con el "propósito y la idea de fomentar y lograr una mayor unidad y solidaridad de la clase trabajadora" y para tratar de hacerles comprender que sus problemas son comunes. México es de los pocos países que en la actualidad la reglamentan.

Respecto a quien es el titular del derecho de huelga, en nuestra legislación se discutió y finalmente se ha resuelto que la huelga no es un derecho sindical, ni puede pertenecer a cada uno de los gremios de una empresa, sino que es derecho de la mayoría de los trabajadores. Al efecto, la Ley en su Artículo 259 establece que la huelga es la consecuencia de una coalición de trabajadores, por lo tanto el titular del derecho de huelga es la "mayoría" de los trabajadores de la empresa de que se trate.

La huelga para que pueda ser protegida por el derecho tiene que cumplir con ciertos requisitos que la misma ley establece y son: de fondo, forma y mayoría, y toda huelga que los reúne se vuelve, de acuerdo con nuestra legislación, en el derecho fundamental de los trabajadores.

El requisito de fondo lo establecen la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional y el Artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo. Toda huelga que tenga por objeto buscar el equilibrio

entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, que reúna el requisito de fondo y que cumpla con los de forma y mayoría debe ser protegida por nuestro derecho.

El requisito de forma no lo dá la ley en la fracción I del Art. 265 y consiste en el pliego de peticiones de los trabajadores, el que debe contener: a) El anuncio de los obreros del propósito de irse a la huelga; b) Expresar en él concretamente el objeto de la huelga; c) Deben citar los trabajadores la fracción del Artículo 260 en el que funden su emplazamiento; d) Dar el aviso con seis días antes de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores y no podrá ser menos de ese plazo, de diez días, cuando se trate de servicios públicos. Como consecuencia del aviso necesario, la huelga debe de estallar el día y la hora señalados en el pliego.

El requisito de mayoría lo dá la ley en la fracción II del artículo 264 al establecer que, para declarar una huelga, es indispensable que "sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva"; este precepto confirma que la facultad de suspender las labores no es un derecho sindical, sino corresponde a las mayorías, pues sería ilógico que en una empresa dominara la voluntad de las minorías.

Para los efectos de este requisito debe entenderse como mayoría de trabajadores, la mitad más uno del total de los obreros de la empresa dónde se vayan a suspender las labores, sin distinguir de los sindicalizados y libres. Cuando se dá el caso de que la huelga afecta a dos o más negociaciones, la mayoría huelguística debe existir en cada una de ellas; ya que no sería suficiente la mayoría de los trabajadores de una sola de las empresas afectadas. Por otra parte, cuando en la empresa de que se trate existen dos o más sindicatos, el concepto de mayoría

se refiere a la totalidad de sus trabajadores y no a la mayoría de los miembros de cada sindicato en particular.

Ya establecidos los requisitos de toda huelga, podemos indicar que las huelgas pueden ser: a) Lícitas; b) Ilícitas; c) Existentes y d) Inexistentes.

Huelga Lícita es la que busca el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y trabajo; de dónde resulta, que todo movimiento huelguístico que cumple con el requisito de fondo, es lícito.

Huelga ilícita es en la que la mayoría de los trabajadores huelguistas cometen actos de violencia contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuándo los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Huelga Existente es la que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. De consiguiente, toda huelga existente es "lícita" porque cumple con el requisito de fondo.

Huelga Inexistente es la que no cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Períodos de la huelga.— La huelga en su proceso evolutivo pasa por tres etapas: a) Período de gestación; b) Período de pre-huelga y c) El período de huelga estallada.

El período de gestación tiene lugar exclusivamente en la coalición obrera; principia en el momento en que los trabajadores se reúnen y discuten las peticiones que le formularán al patrón y concluye en el momento en el que presentan su pliego ante el patrono o ante las autoridades de trabajo.

El período de pre-huelga principia con la presentación del pliego de peticiones ante la autoridad y termina al estallar el movimiento. En este período comienzan las autoridades a intervenir en su función conciliatoria y cuando se entra en él, ya deben de

estar cumplidos los requisitos formales de la huelga.

El período de huelga estallada comienza en el preciso momento en que se suspenden las labores y no concluye hasta que las mismas vuelvan a iniciarse.

PROCEDIMIENTOS.— Después de habernos referido a los objetivos, requisitos, clases y períodos de la huelga, pasamos a tratar las cuestiones relativas al procedimiento que se sigue en el ejercicio de este derecho.

En primer lugar, como requisito indispensable, la mayoría de los trabajadores que estén al servicio de la empresa de que se trate deben votar a favor de la huelga. Referente a esta mayoría, el legislador también ordena que se consideren trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos de su empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del pliego de peticiones a que se refiere la fracción II del artículo 265.

Después de obtener el voto favorable a la huelga de la mayoría de los trabajadores, se debe formular por escrito el pliego de peticiones dirigido al patrón en el que se le anuncian las pretensiones de los obreros y se le hace saber que en caso de no acceder a ellas, los trabajadores procederán a la suspensión de labores en un plazo no menor de diez días cuando se trate de empresas de servicios públicos o de seis días en los demás casos.

Los trabajadores presentarán el pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y el Presidente bajo su más estricta responsabilidad, debe hacerlo llegar al patrono el mismo día en que se reciba. Por lo general, en la práctica se acostumbra acompañar, al pliego de peticiones un escrito dirigido a la autoridad laboral con copia para el patrón en el que se anuncia el propósito de ir a la huelga. Cuando se trate de empresas que no estén ubicadas en el lugar en

que la Junta radique, los obreros podrán entregar su escrito de peticiones a la autoridad de trabajo más próxima del lugar en que se encuentren; y en el caso de que no hubiese ninguna autoridad de trabajo los obreros están facultados para entregárselo a la primera autoridad política de la población. Esta autoridad tiene, a su vez, la obligación de hacerlo llegar al patrón también el mismo día en que lo reciba y después de dar vista a los trabajadores de la contestación de la empresa, remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Cuando se trate de cumplimiento o revisión de contrato colectivo es necesario que los trabajadores acompañen a su pliego de peticiones, un ejemplar del proyecto del contrato respectivo a fin de que el patrón decida si lo acepta o no.

La notificación al patrono de las peticiones de los trabajadores más conocida como emplazamiento, trae como consecuencia constituir al patrono durante todo el período de huelga en depositario o interventor según el caso de la empresa de que se trate, con las obligaciones y responsabilidades inherentes a esos cargos. Este precepto tiene como finalidad, evitar que los patronos dispongan de una manera indebida de sus bienes, cosa que burlaría el derecho de los trabajadores. Por otra parte, una vez que se ha hecho el emplazamiento no pueden los trabajadores modificar su pliego de peticiones a no ser que se desistieran de una o más de ellas.

Después de recibido el pliego de peticiones el patrón, de acuerdo con la Ley, tiene la obligación de dar su respuesta dentro de las 48 horas siguientes al emplazamiento, también por conducto de la Junta y en la que debe indicar si acepta o no las demandas formuladas por los trabajadores. Este término que le concede la Ley al patrón para contestar el pliego de los trabajadores se cuenta de momento a momento y principia el día y la hora en que se hubiere efectuado el emplazamiento.

Durante este período de pre-huelga la ley impone a la Junta de Conciliación y Arbitraje la obligación de tratar de avenir a las partes, ajustándose desde luego a las reglas que la misma dispone, tratando de hacerles ver, es decir haciéndoles ver lo que aconsejan la justicia y la equidad y la conveniencia de que lleguen a un arreglo para evitar todos los perjuicios que ocasiona la huelga. En caso de que la Junta no pudiera conciliar a las partes como último recurso podrá proponerles la solución que estime conveniente pero desde luego esta proposición es simplemente una opinión y no tiene el carácter de obligatoria.

A este acto de conciliación tanto los trabajadores como los patronos tiene la obligación de concurrir; si los trabajadores no concurrieran a la audiencia de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga; por su parte si los patronos no concurren a dicha audiencia el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que la Ley enumera para lograrlo.

Asimismo, en una junta especial se procederá a solicitar a los patronos y a los trabajadores para que presenten sus proposiciones respecto del personal de emergencia que debe seguir laborando durante el período de huelga, y esto se hace para el caso de que sea indispensable mantener en servicio determinadas actividades, a fin de que no se cause perjuicio innecesario a la empresa o como medida de seguridad y conservación de los talleres de las negociaciones.

Si, a pesar de la función conciliatoria de las autoridades de trabajo, no se llega a algún acuerdo entre trabajadores y patronos, llegado el día y la hora señalados para que estalle el movimiento de huelga los trabajadores deben suspender sus labores y abandonar el lugar de trabajo precisamente el día y la hora señalados. En la práctica, se tiene por costumbre que los tra-

bajadores huelguistas establezcan guardias que impidan la entrada de otros trabajadores o de otras personas que pudieran romper el movimiento.

Respecto a la suspensión de labores, la Ley en su artículo 262, establece que la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo y sanciona los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas.

Los principales efectos jurídicos de la huelga cuando es calificada de existente, nos lo dá el artículo 261 de la Ley, que dice expresamente que los contratos no terminan y que solamente suspenden sus efectos por el tiempo que la huelga dure sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

Asimismo, la Ley protege al derecho de huelga al establecer en su artículo octavo, fracción primera que se ofenden los derechos de la sociedad: "Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñen, sin haber resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 275 de esta Ley", y, en la fracción segunda, que: "cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los obreros de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Por otra parte, la Ley considera que también se ofenden los derechos de la sociedad, cuando se viola el artículo 274 que establece que mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo 273, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores para la prestación de las labores en suspenso.

Vemos por estos dos preceptos que la Ley trata por todos los medios de proteger el derecho de huelga de los trabajadores.

Una vez que la huelga ha estallado, hay necesidad de que la Autoridad declare si se está ejercitando el derecho o si por el contrario la suspensión de labores por no haber cumplido con los requisitos legales queda fuera de la protección de la Ley. Para este fin, la Ley contiene los artículos 269 y 270; en el primero establece la obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de declarar de oficio, dentro de las 48 horas siguientes a la suspensión de labores, cuando no se hubieren cumplido los requisitos legales, la inexistencia del estado de huelga y en el segundo autoriza a los patronos, trabajadores o terceras personas a solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el dictado de la resolución correspondiente fundándose en las "pruebas" que al efecto presenten.

Con estas bases las Juntas deben resolver si la huelga es existente y por consiguiente lícita; si la huelga es inexistente o si la huelga es ilícita.

Ya únicamente, nos queda por tratar las maneras como puede terminar la huelga, de acuerdo con el artículo 273 de la Ley Federal del Trabajo. El mencionado artículo establece que la huelga puede terminar:

Primero.— Por arreglo entre trabajadores y patronos.

Segundo.— Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y

Tercero.— Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La primera forma que nos da la Ley, es decir, que la huelga termine por arreglo entre trabajadores y patronos, por lo general, sucede o en la audiencia de conciliación, o una vez estallada la huelga, mediante arreglo o convenio que celebran las partes para terminar dicho movimiento.

La segunda forma que nos da la Ley o sea que la huelga termine por laudo arbitral, de la persona, comisión o tribunal que ellas mismas elijan, en realidad en la práctica es muy raro que el caso ocurra.

Sobre la tercera forma o sea la que la huelga termine por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, cabe observar que una vez declarada la huelga existente o habiendo la Junta desechado la petición de inexistencia solicitada por la empresa afectada, el sindicato emplazante o mejor dicho la coalición puede solicitar que la misma se declare imputable al patrón. Sobre esa solicitud la Junta normalmente se remite al procedimiento ordinario laboral y señala día y hora, para que tenga verificativo la audiencia de demanda y excepciones, posteriormente, señala día y hora, para la audiencia de ofrecimiento de pruebas y una vez que éstas sean perfeccionadas y después de la audiencia de alegatos, se turna el expediente para la respectiva resolución. Cabe consignar que la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Yucatán en los últimos conflictos huelguísticos surgidos en nuestro medio, en vez de seguir el procedimiento ordinario de un juicio laboral, ha resuelto sobre la imputabilidad mediante el procedimiento extraordinario del Capítulo VII del Título IX de la Ley relativo a los conflictos de orden económico. En uno u otro caso tiene que concluirse, que no existe procedimiento en la Ley para la tramitación de la calificación sobre imputabilidad de la huelga.

Creo conveniente aclarar la diferencia que hay entre huelga existente, la que es consiguientemente lícita y huelga justificada; la huelga existente como dijimos anteriormente, es la que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría; dijimos también que la huelga existente es también lícita ya que todo movimiento de huelga para que sea lícito tiene que cumplir con los requisitos de

fondo y lógicamente la huelga existente es a la vez lícita; por otra parte huelga justificada es la que se declara imputable al patrón, esto significa que la Junta puede declarar que una huelga es existente pero no por eso quiere decir que esta huelga sea imputable al patrono sino que además es necesario que la Junta considere que la huelga es justificada para que entonces si se pueda establecer que esa huelga fue imputable al patrono o sea a la empresa afectada. Cuando una huelga es declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva imputable al patrono éste es condenado al pago de los salarios correspondientes a los días que haya durado el movimiento, en caso contrario, o sea, cuando la huelga es declarada no imputable al patrono queda éste sin la obligación de pagarles dichos salarios a los trabajadores.

Los recursos que proceden contra las resoluciones de la Junta son los siguientes:

a) Contra la resolución de la Junta en el incidente de calificación cabe el recurso de amparo indirecto o sea el amparo ante el Juzgado de Distrito de la localidad; b) Contra el laudo arbitral de la Junta, o sea, la resolución que resuelve el fondo de la huelga, procede el recurso de amparo directo, ya sea ante la Suprema Corte de Justicia o ante el Tribunal Colegiado, según la clase de violaciones constituciones que se aleguen.

CAPITULO V.
CRITICA A LA REGLAMENTACION MEXICANA

En los capítulos anteriores hemos visto el desarrollo de la asociación profesional, la evolución de la huelga en los principales países europeos y en México y cómo la huelga pasó de ser una prohibición, luego un acto delictivo, hasta convertirse en un derecho fundamental de la clase trabajadora.

Con orgullo indicamos que México fue el primer país que estableció la huelga no solo como un derecho sino como una garantía social según las fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 de nuestra Constitución Federal.

Después de ese indiscutible avance jurídico en nuestro Derecho Laboral, transcurrieron quince años para que se reglamentara el artículo 123, ya que la Ley Federal del Trabajo fue promulgada en agosto de 1931. Desde esta fecha hasta nuestros días sólo se han hecho dos reformas a dicha Ley: las del año 1941 aclarativas en el sentido de que, al constituir la huelga un derecho de los trabajadores, la suspensión de labores tenía que ser un estado legal; y las de 1962 referentes a salarios profesionales y participación de utilidades.

El análisis o consideración de la labor legislativa en el período corrido de 1917 fecha de nuestra Constitución, a la presente, pone de manifiesto que en todas las distintas ramas del Derecho ha existido una preocupación constante por mantener nuestras leyes en concordancia con el desarrollo y progreso de nuestra Patria. Así vemos, en el Derecho Mercantil, la Ley General de Sociedades Mercantiles, la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito, la de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, la de Quiebras y Suspensión de Pagos y otras menos importantes que han mantenido la agilidad y autonomía y seguridad exigidas por las operaciones mercantiles y bancarias tanto nacionales como internacionales; en el Derecho Constitucional, las variadas y continuas reformas a la Ley de Amparo y a la

Ley Orgánica de los Tribunales de la Federación, a fin de tender siempre a la rápida y expedita administración de justicia; en el Derecho Tributario los constantes estudios, modificaciones y reformas para que nuestro Derecho Fiscal se perfeccionen momento a momento y así en todo nuestro Derecho, con la única excepción de la Ley Federal del Trabajo que podemos decir que se ha mantenido igual desde su promulgación.

Ese abandono u olvido de la legislación laboral hace que la revisión de la actual reglamentación del derecho de huelga haga surgir la vaguedad de unos preceptos y las lagunas de que la misma adolece.

La fracción I del artículo 260 de la Ley es la transcripción del párrafo inicial de la fracción XVIII del artículo 123. Si se trata de reglamentar una disposición no es suficiente transcribirla sino precisar conceptos para poder estudiar y resolver el caso particular. Por eso pensamos que esa fracción debe aclarar los casos en que se estime roto ese equilibrio o qué circunstancias son necesarias para su existencia, a fin de evitar que, como ha sucedido y sucede en la práctica, se use esta fracción como pretexto de muchas huelgas que no persiguen obtener ese equilibrio sino obedecen a fines o intereses de los representantes sindicales, haciendo a un lado los genuinos y verdaderos intereses de los trabajadores y ocasionando daños y perjuicios no sólo a la empresas sino a la economía general.

Diversos tratadistas mexicanos estiman que la vigencia de un contrato colectivo de trabajo presupone la existencia del equilibrio entre los factores de la producción.

En nuestro humilde concepto, es correcta la opinión de dichos autores, pues consideramos que, al celebrarse o renovarse un contrato colectivo, se tiene que considerar la situación y capacidad económica de la empresa no sólo en el momento de di-

chas celebración o renovación sino también durante los dos años de su vigencia, a fin de que las obligaciones y prestaciones establecidas se otorguen y cumplan con una base cierta y verdadera. La vigencia de un contrato debe ser un período de paz y de tranquilidad en las relaciones obrero-patronales que permita a los empresarios continuar su desarrollo y crecimiento y a los obreros percibir las mejorías alcanzadas, una tregua en la lucha para consolidar posiciones en bien de ambas partes. Por eso estimamos que la ley debe establecer que mientras esté vigente un contrato colectivo se presupone la existencia del equilibrio entre los diversos factores de la producción, a fin de evitar huelgas indebidas y de hacer real y cierta la vigencia del contrato por dos años como determina la propia Ley; lo contrario, es propiciar las huelgas, restando a éstas la calidad como un derecho que entrañan y hacer ilusorio el plazo de vigencia de los contratos colectivos.

La fracción III del artículo 260 de la Ley se refiere a la revisión del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia. Pensamos que en estos casos, la Ley debe facultar a las Juntas para que en el período de conciliación puedan estimar y opinar sobre las peticiones de los trabajadores, a fin de orientar a éstos, para evitar, como acontece en la actualidad, de que aún en los casos en que los patronos estén conformes con la revisión, acepten la misma, accedan a la mayoría de las solicitudes obreras y rechacen alguna o algunas por imposibilidad o improcedencia, las huelgas, mediante el cumplimiento de los requisitos de forma, mayoría y fondo, estallen y se mantengan no obstante que ellas no pueden ser imputables a la parte patronal, con notorios e irreparables perjuicios para los trabajadores. Si la Junta, en el período conciliatorio, goza de facultades de estimar y de opinar puede no sólo guiar a los trabajadores sino establecer bases para la definición sobre la imputabilidad de la huelga y tenemos esperanza

de que en esa forma se eviten peticiones arbitrarias o absurdas como base para las huelgas y se prevean y eviten el estallido o mantenimiento de movimientos huelguísticos por voluntad, conveniencia o capricho de los instigadores o directivos de los mismos.

La fracción IV del artículo 260 es de poca aplicación en la actualidad. Sin embargo, anotamos que dichos movimientos no persiguen resolver ningún conflicto obrero-patronal, en ellos no puede cumplirse con el período de conciliación establecido por la Ley para toda huelga, ya que no media conflicto alguno entre las empresas afectadas por la solidaridad y sus obreros. Esa fracción tal vez se estimó conveniente hace treinta y siete años para lograr la cohesión y solidaridad entre los sindicatos o coaliciones, pero son tan graves e irreparables los perjuicios que ocasionan, que seguramente por ello ha caído en desuso, ya que sólo se ha utilizado para fines políticos, que tanto daño causan al Derecho. Por tanto, estimamos que esta clase de huelgas deben ser suprimidas de nuestra legislación no sólo por lo anteriormente expuesto, sino porque son francamente anticonstitucionales.

El artículo 263 de la Ley se contrae a determinar cuando son ilícitas las huelgas. A través de los años se ha comprobado que resulta casi imposible justificar que la mayoría de los trabajadores hayan cometido actos de violencia; el artículo en sí es correcto, ya que dentro del Derecho Penal no puede la Ley dejar sin sanción a los autores de actos de violencia contra personas o propiedades y menos a los servidores del Estado que dejen de laborar en caso de guerras pero no vemos que dicho precepto reporte beneficio alguno para el derecho de huelga, no sólo por la imposibilidad de prueba apuntada anteriormente sino también porque estimamos que dicho precepto no encaja, por su naturaleza, dentro de la legislación laboral.

El artículo 267 de la Ley concede a las Juntas la facultad de intentar el avenio entre las partes, ajustándose a las reglas del Título Noveno Capítulo IV de la Ley. El artículo 512 de la Ley establece la forma y términos en que debe desarrollarse la conciliación que no es del caso detallar, solo anotamos que la Junta, en caso de falta de avenio, debe proponer la solución que, a su juicio, se apropia para terminar el litigio, demostrando a los interesados la justicia y equidad de la proposición. En la mayoría de los casos, las Juntas no actúan en los términos establecidos por el artículo 512, no consignan en las actas de conciliación las razones, fundamentos legales y los justificantes exhibidos, todo se hace verbalmente, para luego consignar en el acta que las partes no llegaron a un acuerdo, a pesar de la intervención de la Junta en plan de conciliación; y cuando se consignan los pormenores de la audiencia al no llegarse a un arreglo se ignora todo lo actuado al resolver sobre la imputabilidad de la huelga. Estimamos que este precepto debe ser más preciso sobre las obligaciones y facultades de las Juntas en las pláticas de avenio, no debe remitir al procedimiento ordinario, debe existir un procedimiento especial en las huelgas, a fin de que puedan actuar en forma más positiva y efectiva, en bien de ambas partes. La importancia de la función conciliatoria la ha resaltado la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en sus informes en los que consigna, con beneplácito, el número de conflictos solucionados sin desembocar en la huelga; labor encomiable de dicha Secretaría que justifica la necesidad apuntada sobre las facultades de la Junta en plan de conciliación y que hace menos explicable, dados los positivos resultados de dicha Secretaría, que ésta no haya visto la necesidad de actualizar el precepto de acuerdo con los logros obtenidos en dicha función conciliatoria.

El artículo 270 de la Ley concede a los patronos, trabajadores

y aún a terceros, el derecho de pedir a las Juntas que hagan las declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, **fundándose en las pruebas que al efecto presenten.** Este precepto establece el fundamento de pruebas pero ni en él, ni en ningún otro del Título Quinto se establece procedimiento alguno a seguir. Esta laguna en la legislación laboral se ha llenado, en algunos lugares, aplicando supletoriamente las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles sobre los incidentes. La aplicación supletoria, tratándose del Derecho Laboral, debe ser siempre provisional y temporal, ya que no puede haber cohesión y armonía en ella, dada la naturaleza y particularidades de dicho Derecho en que siempre se tiende a la prontitud y rapidez en el procedimiento, a ciertas peculiaridades en el juicio y en la estimación de las pruebas que resaltan más la “cuña” introducida para llenar ese vacío de nuestra Ley.

Realmente es inexplicable la situación mantenida sobre el precepto estudiado, dada la importancia que tiene en el derecho de huelga la calificación de la misma; se ha adoptado el “dejar hacer, dejar pasar” que tantos perjuicios ha ocasionado al Derecho y el tiempo sigue transcurriendo sin que el problema sea resuelto. Es cierto, como anteriormente consignamos que el artículo 269 establece la obligación de la Junta de declarar de oficio la inexistencia de la huelga, en los casos determinados en dicho precepto, pero el término de 48 horas sólo puede cumplirse cuando la Junta actúa de oficio y no en los casos de solicitud de parte, ya que ésta debe aportar pruebas y perfeccionarse las mismas. Esta otra laguna legal unida a la aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles, ocasionada por otro vacío de la reglamentación de la huelga, es una prueba indiscutible de la necesidad urgente de establecer y precisar el procedimiento para la calificación de las huelgas, a fin de que este derecho tan

importante en nuestra legislación laboral, se ejercite y desarrolle dentro de un procedimiento acorde con su origen, naturaleza y sus fines.

El artículo 271 de la Ley establece los casos en que la Junta debe condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días de huelga. La actuación de las Juntas en estos casos solo puede obtenerse mediante solicitud hecha por el Sindicato o coalición, ya que los patronos no pueden hacerla. Declarada existente una huelga, al patrono no le queda más camino que el arreglo con los trabajadores, ya que no puede obtener la definición sobre la imputabilidad del movimiento, puede la huelga no serle imputable, pero no obstante eso no tiene camino legal para definir el extremo y la empresa sigue cerrada hasta que los obreros no hagan gestión sobre la imputabilidad. El conceder a los patronos el derecho de solicitar la resolución sobre la imputabilidad no menoscaba derecho alguno a los trabajadores, por el contrario se determina una circunstancia tan importante como el pago de salarios, esa determinación siempre es favorable pues puede suceder que sea imputable al patrono, en tal caso serán a su cargo los salarios, o no serle imputable y no tener obligación de pagar salarios y los obreros ya pueden resolver si siguen holgando sin salarios y en esa forma se evitaría la prolongación indefinida de un movimiento que tantas repercusiones tiene en los trabajadores y empresas afectados, en la sociedad y en el Gobierno y en la economía en general. En caso de que el Sindicato o coalición solicite la calificación sobre la imputabilidad de la huelga se acostumbra utilizar el procedimiento ordinario que es muy lento y dilatado, pensamos que puede, de acuerdo con nuestra época, establecerse un procedimiento sumario que permita, dentro de las disposiciones constitucionales, la resolución de dicho extremo.

El artículo 273 de la Ley precisa las distintas formas en que puede terminar la huelga. Observamos que en dicho precepto se dejó de tomar en cuenta el elemento tal vez más importante en el ejercicio del derecho de huelga: la existencia de la voluntad de la mayoría de los trabajadores en mantener el movimiento. La mayoría de trabajadores debe existir en el período de gestación al votarse por la huelga, debe subsistir en el caso de recuento, después de estallada la huelga, pues de no subsistir la huelga es inexistente según el artículo 269 de la Ley y mantenerse durante todo el tiempo que dure el estado legal que constituye la misma. Para precisar lo anterior, es conveniente poner un ejemplo: en un movimiento de huelga se llenaron todos los requisitos de forma y fondo establecidos por la Ley, la Junta, en cumplimiento del artículo 269, determina que la huelga constituye un estado legal, o sea, la declara existente, posteriormente, la mayoría de los trabajadores huelguistas manifiestan su decisión de dar por terminado el movimiento y así lo hacen saber a la Junta, ésta debe confirmar la resolución de dicha mayoría y dar por concluída la huelga.

En la huelga emplazada por el Sindicato de trabajadores de las empresas de autotransportes "Autobuses México-Zimpán-Valles y Anexas, S. de R. L. y de C. V." y de "Autobuses México-Pachuca y anexas, S. de R. L. de C. V." el señor Lic. Antonio Capponi Guerrero, ahora Ministro de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y entonces Juez Primero Administrativo en el Distrito Federal, dictó interesante sentencia en el juicio de amparo promovido por Gregorio Rodríguez Quintanar y coagraviados contra actos del Grupo Especial Número Tres de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (resolución confirmada por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito) corroborando que el derecho de huelga no es un derecho sindical sino que corresponde

única y exclusivamente a la mayoría de los trabajadores (sindicalizados o libres) y, por tanto, que el movimiento de huelga puede terminar en cualquier momento en que dicha mayoría manifieste su voluntad de dar por concluída la huelga. En dicha sentencia se hizo una correcta y jurídica interpretación de los artículos 264, fracción I y 273, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; en la revisión uno de los agravios fue pretender la violación del indicado artículo 273, fracción I, que establece la terminación de la huelga por arreglo entre trabajadores y patronos, arguyendo que, en el caso de autos, no medió acuerdo denunciado y aprobado ante la Junta sino únicamente la manifestación de la mayoría de los trabajadores para dar por terminado el movimiento huelguístico.

Si compaginamos los artículos de la Ley sobre el ejercicio del derecho de huelga con los que establece el procedimiento a seguir en los casos de Tercerías y de Conflictos Económicos tiene qué aceptarse la existencia de los vacíos y lagunas anteriormente apuntados, ya que en los últimos se cuidó de cumplir con las exigencias del artículo 14 Constitucional y en los primeros se ignoró ese mandato constitucional. Esos fallos de la legislación han ocasionado la diversidad de procedimientos en los Estados de la República, no obstante que en todos se aplica la misma Ley. De consiguiente, una reglamentación moderna, justa, equitativa, constitucional en una palabra del ejercicio del derecho de huelga, no sólo corregiría los defectos de que adolece, sino que traería como consecuencia la unidad nacional en el ejercicio de ese derecho.

He tratado de resaltar, en este trabajo, el ideal de justicia que guió a la clase trabajadora desde el inicio de sus luchas para su mejoramiento y que culminaron con el reconocimiento de la huelga como un derecho; fue México la primera Nación que incluyó

en su Código Fundamental ese derecho, pero el ideal o convicciones que motivaron los términos de nuestro Artículo 123 aparentemente se han olvidado en la reglamentación de dicho precepto, ya que, como hemos visto, se promulga la Ley Federal del Trabajo a los quince años y puede decirse que se ha mantenido igual desde su promulgación. Frente a esa situación debemos considerar los logros obtenidos en otras ramas del Derecho Mexicano y el avance, desarrollo y progreso de nuestra Patria y especialmente que la situación actual de los trabajadores es muy distinta de la de 1932, pues, no obstante esa permanencia de la Ley, han obtenido prestaciones muy importantes a través del Seguro Social y de los contratos colectivos ajustados y aún de las propias empresas que, acordes con el momento que vivimos, se anticipan a las justas y legítimas aspiraciones de sus trabajadores y las conceden antes de que se les exijan.

La Justicia Social es una preocupación constante en nuestro mundo, la predica la Iglesia desde hace muchos años, la propugnan los Gobiernos a través de los planos de vivienda, ahorro y consumo populares y la practican ya muchas empresas. Precisamente la Justicia Social es la que ha logrado la desaparición del obrero-esclavo de los tiempos antiguos, la que ha conseguido que se deje de estimar el trabajo como una mercancía, para alcanzar la dignidad del obrero-persona y establecer que el trabajador debe tener y gozar de todo el respeto, decoro y libertad que le corresponden como ser humano.

Todas esas circunstancias concurrentes en nuestros días resaltan la urgencia de modernizar la reglamentación del derecho de huelga, a fin de que tanto patronos como obreros vean la huelga como un derecho que surge y se hace efectivo dentro de un cauce legal que permite a los dos factores concurrir en un plan de igualdad a fin de que la definición o establecimiento del mis-

mo sea sobre bases justas y equitativas, de acuerdo con la verdad.

Si se tiene en cuenta lo anterior, debe concluirse que no pueden considerarse como reglamentación adecuada del derecho de huelga los 18 artículos de la Ley Federal del Trabajo; que urge su actualización porque ese derecho, en su ejercicio, tiene proyecciones y reporta perjuicios a los trabajadores, en su patrimonio; a los empresarios en su economía y en los planes de desarrollo y progreso de sus negociaciones; a la sociedad porque siempre siembra intranquilidad e incertidumbre; y al propio gobierno al que significa mermas en sus ingresos y dudas de su estabilidad.

Ojalá haya logrado señalar si no todos, al menos los principales defectos de nuestra Ley, que demuestran la necesidad latente de modernizar la reglamentación del derecho de huelga, ya que mi principal finalidad al realizar este trabajo, no fué únicamente cumplir con un requisito para culminar mis estudios profesionales, sino tratar de contribuir, de acuerdo con mi capacidad y mis conocimientos de principiante, a incorporar al ejercicio del derecho de huelga el término medio que tanto necesita y ayudar con ello al progreso de nuestra legislación, en beneficio de la colectividad y de acuerdo con la actual situación y proyección en el mundo de nuestro México.

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

I.— Modificar la fracción I del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, precisando los casos de existencia o inexistencia del equilibrio económico entre los factores de la producción.

II.— Establecer que la vigencia de un contrato colectivo de trabajo presupone la existencia del equilibrio económico, a fin de que durante los dos años de su duración no pueda emplazarse una huelga alegando el desequilibrio económico.

III.— Suprimir la fracción IV del artículo 260 de la Ley, por carecer de objeto y no tender a la finalidad que toda huelga debe perseguir.

IV.— Reformar el artículo 267 de la Ley, a fin de establecer bases firmes y efectivas para que la intervención conciliatoria de las Juntas tenga resultados positivos para evitar, en lo posible, las huelgas.

V.— Adicionar la Ley Federal del Trabajo, con los artículos que fueren necesarios, a fin de que el derecho de solicitar la calificación de las huelgas otorgado en el artículo 270 de la Ley, cuente con un procedimiento adecuado para su ejercicio.

VI.— Conceder a los patronos el derecho de solicitar la calificación del fondo de la huelga (imputabilidad).

VII.— Adicionar la Ley con los artículos correspondientes, a fin de establecer un procedimiento sumario, de acuerdo con la naturaleza de nuestro Derecho Laboral, para la tramitación y resolución sobre la imputabilidad de la huelga.

VIII.— Para cumplir con el principio general de “La Economía de los Juicios”, es recomendable, que los procedimientos indicados en los apartados V y VII de estas conclusiones, se establezcan en los mismos artículos.

IX.— Adicionar el artículo 273 de la Ley Federal del Trabajo con una fracción que establezca, en forma expresa, que la huelga termina por manifestación auténtica de la mayoría de los trabajadores en el sentido de dar por concluido el movimiento.

BIBLIOGRAFIA

CASTORENA JESUS J. LIC.

“Tratado del Derecho Obrero” y
“Procesos del Derecho Obrero”.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR DR.

“La Huelga, su concepto, su impugnación y necesidad de una moderna reglamentación”.

COSIO VILLEGAS DANIEL.

“Historia Moderna de México”.

DE LA CUEVA MARIO DR.

“Derecho Mexicano del Trabajo”.

GUERRERO EUQUERIO LIC.

“Manual de Derecho del Trabajo”

PIZARRO NICOLAS LIC.

“La Huelga en el Derecho Mexicano”

TRUEBA URBINA ALBERTO DR.

“Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo”

“El Nuevo Artículo 123”.

