

878509
10
2eje

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO.



Handwritten signature and date: 11/1/64

INCORPORACION DE LA HUELGA PROGRAMADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GABRIELA BEATRIZ GUARDIOLA AGUILAR
DIRECTOR DE TESIS: LIC. INGNACIO MARQUEZ PERERA

MEXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1994



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios por otorgarme el preciado tesoro de vivir, aprender a dar antes de recibir, porque la meta alcanzada hoy, es una gran responsabilidad hacia los demás.

A mis Padres Melchor y Rosita, quienes me han enseñado que los valores mas importantes en la vida son el trabajo y la honestidad, gracias por ser mi ejemplo y mi apoyo, por sus sacrificios y sufrimientos, por enseñarme a ser mujer, porque este logro es mas de ustedes que mio.

A mis hermanos, porque con ellos he compartido mi vida, mis anhelos, mis fracasos y siempre han estado ahí, por sus consejos, por su alegría de vivir y también por los disgustos, porque al aquilatarlos, se que he sido feliz.

A ti Alonso, por el respeto y el apoyo que me has dado, como mujer y profesionalista.

Al Licenciado Ignacio Márquez Perera porque mas que ser mi director de tesis, es mi amigo, quien me enseñó cual era el camino, dedicando siempre lo mejor de él; por su tiempo y rectitud, ya que este trabajo es el reflejo de su experiencia y su saber, por ser exigente, ya que me enseñó que ese es el camino, si se quiere ser mejor.

A mis maestros y amigos porque de todos he aprendido algo, por ser parte importante en mi vida de estudiante y a los cuales aunque el tiempo pase jamás los olvidare.

INDICE

CAPITULO PRIMERO

I.	ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
	1.1. Europa siglo XVIII.....	1
	1.2. Europa siglo XIX.....	8
	1.3. Europa siglo XX.....	21
	1.4. México. Desde el Derecho Precolonial hasta la Constitución de 1917.....	36
II.	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SINDICATOS.....	47
	2.1. Europa.....	47
	2.2. Etapas de Evolución del Sindicalismo.....	52
	2.3. Desarrollo de la Asociación Profesional en México.....	55
	CITAS BIBLIOGRAFICAS.....	66

CAPITULO SEGUNDO

	CONSIDERACIONES GENERALES.....	67
	INTRODUCCION.....	68
I.	ETAPAS DE EVOLUCION DE LA HUELGA.....	69
II.	LAS HUELGAS ANTES DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL... ..	71
	2.1. Una huelga en el Egipto Faraónico.....	71
	2.2. Tres siglos agitados en Francia.....	73
	2.3. La hostilidad constante de los poderes públicos contra las coaliciones obreras.....	75
III.	HUELGA DE POSGUERRA.....	79
IV.	HUELGAS DE LA ÚLTIMA POSGUERRA (1945-1948).....	82
V.	LA PRIMERA HUELGA QUE ESTALLO EN MEXICO.....	88
VI.	LAS HUELGAS DURANTE LA EPOCA PORFIRISTA.....	92
	CITAS BIBLIOGRAFICAS.....	111

9.2. Huelga ilícita	150
9.3. Huelga justificada	151
9.4. Huelga inexistente	151
X. EL PERIODO DE PRE-HUELGA	161
10.1. Los fines	163
10.2. La constitucionalidad del período de huelga	163
10.3. Formalidades, contenido del escrito, notificación y efectos del emplazamiento	163
10.4. El desenvolvimiento procesal del período de pre-huelga	167
10.5. La prórroga del período de huelga	173
XI. PROCEDIMIENTO	175
CITAS BIBLIOGRAFICAS	183

CAPITULO CUARTO

I. INTRODUCCION	186
II. CLASES DE HUELGAS	188
III. MODELOS NORMATIVOS ACERCA DEL DERECHO DE HUELGA	190
IV. LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA	193
V. LA HUELGA PROGRAMADA	195
VI. PROCEDIMIENTO DE HUELGA	196
VII. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA HUELGA PROGRAMADA	206
VIII. RESICIÓN DEL CONTRATO	211
IX. OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN LA HUELGA PROGRAMADA	215

CAPITULO PRIMERO

I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. Europa siglo XVIII.

El movimiento obrero, son algunas incipientes manifestaciones en las asociaciones de compañeros, nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial, que trae consigo, de inmediato, el resultado social del nacimiento del proletariado y produce, por último que se dicten las normas que acaban con el sistema corporativo: El edicto Turgot y la ley de Chapelier.

Desde su nacimiento se enfrenta con las leyes de que la burguesía que se vale para luchar en contra de la clase obrera, la que, de acuerdo con la dialéctica Marxista, producirá la destrucción de su creador. De estas leyes, la ley de Chapelier de 14-17 de junio de 1791 y el código penal francés de 1810, que establece, con Napoleón, el delito de coalición son, sin duda las más características.

Durante el siglo XVIII la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaban su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y de labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. La industria textil era fruto principal de la economía campesina; las demás industrias, por ejemplo la del vestido, eran de escasa importancia, o bien estaban igualmente vinculadas a la agricultura. Tal era el caso de la industria del carbón, controlada por los terratenientes que explotaban las vetas subterráneas, procurándoles rentas y privilegios.

En esta época entre 1700 y 1760, los obreros en mayor parte, trabajaban a destajo.

Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubrían a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis u ocho o doce semanas. A veces recibían el salario por conductor de un intermediario. Su contratación se hacía, generalmente, por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolados por la Corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser infrahumanas.

Las consecuencias más importantes de la revolución industrial consistieron en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Esta reunión no fue caprichosa, ya que por ejemplo, en las industrias del hierro, la mecánica de la laminación y de la fundición exigía producir en gran escala. En otros casos, en la fabricación de productos químicos o de maquinaria, era necesario establecer cierta vigilancia que sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes dispersos.

La segunda consecuencia, que deriva de la necesidad de la mano de obra consistió en la promulgación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres. Los primeros llegaban a trabajar durante 12 ó 15 horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente.

Las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores. Se tomaron algunas medidas a este respecto, como la promulgación, en el año de 1802, de la "Ley para la salud y moral de los aprendices", que limitaban las horas de trabajo y fijaba niveles mínimos para higiene y la educación de los trabajadores, pero además de que ello se hizo cuando el peor período de la Revolución Industrial había pasado, tampoco tuvieron ni esta ley, ni otra sancionada en 1819, aplicable a los niños "libres e indigentes" la eficacia que el Parlamento estimaba.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde, la aparición del sistema de pago del salario con vales y fichas, lo que llevo a constituir un sistema normal de satisfacer, por el patrón sus obligaciones salariales. Del otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, y obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, a seis y a doce meses.

Los primeros socialistas franceses.

La Revolución francesa, se ha dicho siempre, tuvo fundamentalmente el carácter de un movimiento burgués. Pero en la medida en que, necesariamente, se apoyó en las masas, produjo también en éstas una reacción que iba más allá de las intenciones de la burguesía.

Corresponde a esta situación la llamada "Conspiración de los iguales", cuyo

inspirador principal fue Francois Noel Babeuf (1760-1797), tan bien conocido como Graco, autor de un plan casi completo de un comunismo proletario; quien conoció y desarrolló el concepto de la necesidad de la lucha de clases. El documento más importante del grupo de Babeuf, el "Manifiesto de los iguales" (1797), constituye un encendido reclamo en favor de que la igualdad formal preconizada por la "Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano", se convierta en igualdad económica.

El socialismo utópico en Francia.

Los llamados socialistas utópicos, tienen en Francia distinguidos representantes: Saint-Simon, Fourier, Cabet y Sismondi.

Para Saint-Simon, la sociedad tenía que ser organizada para el bienestar de los pobres, aunque desconfiaba del gobierno del populacho, que supone el gobierno de la ignorancia sobre el del saber. Creía que los industriales, en su carácter de dirigentes de la nueva sociedad, actuarían, como tutores de los pobres difundiendo la capacidad de compra, y mejorando así su nivel de bienestar. Sentía reverencia por el orden y más que la felicidad de los hombres, le preocupaba que trabajaran bien. Uno de los aspectos más importantes de su tesis es que propone unir a las clases industriales, que incluyen tanto a los trabajadores como a los dueños de la riqueza, en contra de los ociosos, básicamente la nobleza, tanto la antigua como la creada por Napoleón y los militares.

Sus postulados más importantes, del lado afirmativo, serían los siguientes:

- a) La exaltación del trabajo y de los derechos de los productores.
- b) Su oposición a la ociosidad y a toda la riqueza heredada y no merecida.
- c) Su insistencia en la necesidad de una planificación económica centrada.
- d) Su defensa de la igualdad de los sexos.
- e) Su insistencia en que el principio directo de toda acción social ha de ser la mejora de la clase más numerosa y más pobre.

Del lado negativo:

- a) Su desprecio por la capacidad política de la inmensa mayoría, es decir, por la democracia.
- b) Su reconocimiento de los grandes industriales y banqueros como guías naturales de los trabajadores.
- c) Su buena disposición a trabajar a través de cualquier gobierno monárquico, imperialista, burgués, cualquiera que sea la forma del gobierno político.

Para Fourier ningún trabajador debería tener sólo una ocupación e inclusive propuso el cambio, dentro de cada día de trabajo, de una ocupación a otra, para evitar la monotomía. El trabajo había de elegirse voluntariamente y, por lo tanto, como nadie querría encargarse de los trabajos desagradables, tendrían que hacerlos los niños, ya que a éstos les gustaba ponerse sucios y tienen una inclinación natural a formar grupos.

La idea fundamental, consistió en la creación de unas comunidades de trabajo, denominadas "Falasterios", integradas fundamentalmente por mil ochocientas personas.

En estas comunidades se efectuarían siete actividades industriales:

1. El trabajo doméstico.
2. El trabajo agrícola.
3. El trabajo fabril.
4. El trabajo comercial.
5. El trabajo de la enseñanza.
6. El estudio y uso de la ciencia.
7. El estudio y el uso de las bellas artes.

De acuerdo con Fourier el mundo social no había alcanzado su objetivo y el progreso de la industria constituía solamente una lisonja para las masas; propone remediar ese caos social e insiste en procurar las siguientes condiciones para la sabiduría social ninguna de las cuales es susceptible de verse satisfecha en el régimen civilizado:

- * Atracción industrial.
- * Reparto proporcional.
- * Equilibrio de la población.
- * Economía de los medios.

Los hombres podían vivir fácilmente si se les permitía satisfacer sus deseos naturales y no se les forzaba a vivir con arreglo a una forma artificial de conducta trozada por los moralistas en nombre de la razón. Especialmente, la aplicación de éste principio a la organización del trabajo es de mucho más importancia de la que se le ha atribuido, incluso en nuestros días bajo el influjo creciente de la nueva atención que la psicología social presta a las relaciones y condiciones industriales.

El mérito de Cabet es el hecho de haber pensado en una sociedad completamente comunista, en la que la dirección de todas las actividades principales estaban en manos del Estado y en la que se respetaban plenamente la igualdad, y el voto popular, así como se establecían planes de producción. Para acabar con el capitalismo, paso previo y necesario al establecimiento de sus comunidades, el Estado fijaría y elevaría los salarios mínimos, de tal modo que fuese imposible obtener beneficios mediante la explotación privada del trabajo. Proponía que el Estado se encargase de la habitación barata, de la educación general y de conseguir trabajo para todos.

El pensamiento de Sismondi no puede ubicarse dentro del socialismo puro en razón de que no era anticapitalista y tenía gran consideración por la burguesía nacional. Era partidario de un socialismo humanista y en ese sentido defendió la intervención del Estado para garantizar al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social.

Propuso, inspirado por el pensamiento de Malthus, se dictaran leyes que limitasen los nacimientos entre quienes no pudiesen probar su capacidad para sostener una familia.

El socialismo utópico inglés: Robert Owen.

Robert Owen ha pasado a la historia tanto por haber sido considerado el fundador del socialismo inglés, como por su decidido impulso al cooperativismo y sobre todo por su participación personal, como dirigente de la gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros, que en 1834 vivió el momento mayor de gloria sindical y su propio desplome.

1.2 Europa siglo XIX.

El cartismo.

Siendo Inglaterra la cuna de la revolución industrial, no debe de extrañar que allí tuvieran lugar algunos de los acontecimientos sociales más importantes del siglo XIX. La prohibición paralela a la contenida a la Ley Chapelier, de que se constituyeran sindicatos, habían sido levantada en el año de 1824, lo que vino a amortiguar el impacto de la ley de 1812 que imponía la pena de muerte a los destructores de máquinas. Por otra parte, la influencia del pensamiento de Roberto Owen y aun de Fourier, era considerable y todo ello, aunado a la expansión del proletariado y a una organización política burguesa, inaccesible para los trabajadores.

Los sindicatos obreros ingleses habían sufrido la derrota de 1834, de ahí que fuere necesario presentar, en otros términos, las reivindicaciones sociales. De esta manera nace el movimiento cartista que debe su nombre a la "La Carta del Pueblo" ⁽¹⁾, documento redactado por un grupo de obreros de Londres, con el auxilio de algunos miembros radicales del parlamento.

En realidad el movimiento cartista agrupaba no sólo a socialistas owenianos sino a todo tipo de personas; inclusive no socialistas, a los que violentaba además la Ley de Beneficencia de 1834, que excluía de sus beneficios a quienes tuvieran buena salud, uno de los factores más importantes de unidad de este movimiento, sin olvidar el intento de "reforma de las fábricas", otra de las reclamaciones sociales fundamentales.

En 1842 la "Asociación Nacional de la Carta" organizó una segunda petición nacional firmada por muchas más personas que la primera, fundamentalmente miembros de la clase obrera, que dieron así su apoyo al cartismo y a su jefe principal O'connor. Se inició una serie de movimientos de huelga, inicialmente ajenos a los cartistas y después apoyados por éstos, pero el hambre hizo desistir a los obreros y de nuevo fracasó el cartismo.

La República se proclama al 25 de febrero, sobre la base del sufragio universal lo que excede, con mucho, de las intenciones de la burguesía al participar en la revolución. Aparece en primer plano el proletariado. Los campesinos, gracias al sufragio universal, se convierten en grandes electores. La República de febrero se ve obligada a anunciarse como una República rodeada de instituciones sociales.

Las pretensiones de los obreros franceses, que habían hecho la revolución con la burguesía, eran claras: creación de un ministerio de trabajo, que sería el Ministerio Proletario, junto a los de hacienda, Comercio y Obras Públicas, típicamente burgueses; y consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de los Talleres Nacionales, parecidos a los Workhouses Ingleses, instauradas por la Ley de Pobres en 1834.

La Comuna de París.

Después de que Luis Bonaparte consigue el poder y establece el segundo Imperio e intenta la reivindicación de las fronteras del primer Imperio, perdidas en 1814. La frontera más atractiva para estos intentos era la del Rin. Llegó así la guerra franco prusiana, la derrota de Sedán el 2 de septiembre de 1870, en la que Napoleón III

es hecho prisionero y el estallido de la revolución en París, el 4 de septiembre de 1870 que derrumba el Imperio y proclama, de nuevo, la República.

En París, se crea un gobierno de la Defensa Nacional y todos los parisinos capaces se enrolan en la Guardia Nacional, que agrupaban, en su mayoría, a los obreros armados que toman por asalto la alcaldía. El gobierno advierte que ésta situación pone en gran peligro los intereses de los grandes terratenientes y capitalistas e intenta desarmar a los obreros. Se declara la guerra en París y el gobierno francés se instala en Versalles. El 28 de marzo se proclama la Comuna de París.

De inmediato la Comuna dictó una serie de medidas de gran contenido social; ordena abrir un registro de las fábricas clausuradas por los patrones y se preparan los planes para su explotación en cooperativas de obreros que integrarían una Gran Unión. El día 20 se suprimen el trabajo nocturno de los panaderos y las oficinas de colocación, que eran un medio de explotación de los obreros durante el segundo Imperio. El 30 se clausuran las casas de empeño, por ser una forma privada de explotación de los obreros.

Sin embargo la lucha continúa y la Comuna cae; culmina así el primer intento de establecer una dictadura del proletariado.

El anarquismo: Proudhon y Bakunin.

Proudhon, Pierre-Joseph, fue un autodidacta orgulloso siempre de su origen social, amaba los libros, escribió muchísimo, orientando sus obras más en el

sentido crítico que en el constructivo.

En la medida en que era contrario a la idea utópica de las asociaciones, en las que encontraba una limitación a la libertad del individuo más allá de lo que fuese necesario, para Proudhon la clave social era la familia. La sociedad era por tanto, para él una agrupación de familias.

Aceptando lo anterior debería de existir entre las dos una armonía y una discordia natural; y se declara enemigo del principio de que debe existir una igualdad económica, ya que ello sería destruir todo estímulo de trabajo.

Por lo que se refiere al trabajo afirma que la sociedad no tenía que estar organizada para la política, sino para el trabajo. De acuerdo con su pensamiento, la división del trabajo que Adam Smith considera el principio básico de la riqueza de las naciones, degrada a los obreros bajo el capitalismo, mientras que en su sistema de cambio libre y de producción industrial, la división del trabajo produciría abundancia para todos, sin necesidad de llegar a una subdivisión humana.

Bakunin, segundo gran teórico del anarquismo; nace en Rusia en 1814, es hijo de un terrateniente de opiniones liberales moderadas.

La teoría social de Bakunin comienza y termina con la libertad. Luchaba contra cualquier institución que fuera incompatible con la libertad y se declaró enemigo de todas las creencias que se opusieran al reconocimiento de la libertad como fin supremo. Por encima de todas las cosas, se consideraba socialista y libertario.

Su tarea primordial era destructiva y no constructiva. Le preocupa acabar con la sociedad actual y pensaba que en el futuro, los hombres libres, asociados en pequeños grupos, llegarían a una forma de solidaridad que sería lo suficientemente elástica para no impedir la iniciativa personal.

Las internacionales obreras en el siglo XIX.

Uno de los aspectos más importantes del socialismo en su tendencia a concebir los problemas sociales en el ámbito internacional en razón de que se considera que los obreros de un país tienen más en común con los obreros de otro país que con los burgueses de su propio país. Tal es el espíritu que se encierra en la frase famosa con la que Marx y Engels terminan su "Manifiesto Comunista": "Proletarios de todos los países unidos". El resultado de esta tendencia ha constituido el internacionalismo proletario, cuyas manifestaciones más importantes se produjeron, en el siglo XIX mediante la creación de la Primera y Segunda Internacional. ²

La primera internacional.

A partir de 1860, el movimiento obrero, disminuida la represión iniciada con motivo de las revoluciones de 1848, resurge. Esta situación la aprovecha Karl Marx quien, con motivo de celebrarse en Londres, en el año de 1862, una Exposición Universal, establece contactos con los obreros que vienen a visitarla.

El día 5 de agosto de 1862, Marx celebró una reunión de confraternidad internacional en Free Mason's Tavern, local que le es facilitado por la masonería inglesa. Allí se propone crear un "Comité de Trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la industria internacional", que anticipa la creación de la Primera Internacional.

El 28 de septiembre de 1864 se acuerda constituir la Asociación Internacional de Trabajadores.

Los estatutos de la Primera Internacional son redactados por Marx, y el texto definitivo es aprobado por el primer Congreso General celebrado en Ginebra del 3 al 8 de septiembre de 1866.

Considerando:

Que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos; que los esfuerzos de los trabajadores para conquistar su emancipación no deben tender a constituir nuevos privilegios, sino establecer para todos los mismos derechos y los mismos deberes y destruir toda dominación de clases; que la supeditación del trabajador al capital es la fuente de toda servidumbre: política, moral y material. Por esta razón, la emancipación económica de los trabajadores es el gran fin a que debe estar subordinado todo movimiento político.

Que todos los esfuerzos hechos hasta ahora se han frustrado por falta de solidaridad entre los obreros de las diversas profesiones de cada país y de una

unión fraternal entre los trabajadores de los diversos países; que la emancipación de los trabajadores no es un problema local o nacional; que, por el contrario, este problema interesa a todas las naciones civilizadas, y su solución estará necesariamente subordinada a sus concursos teóricos y prácticos; que el movimiento desarrollado entre los obreros de los países más industriales de Europa han hecho nacer nuevas esperanzas, anuncia solemnemente que no debe caerse en los viejos errores y aconseja la conivación de todos los esfuerzos a hora aislados.

Por estas razones:

El Congreso de la Asociación Internacional de los Trabajadores celebrado en Ginebra declaró que esta Asociación, así como todas las sociedades o individuos y adheridos, reconoce como deber de su base de conducta hacia todos los hombres: la verdad, la justicia, la moral, sin distinción de color o de nacionalidad.

El Congreso considera como deber reclamar no solamente para los miembros de la Asociación los derechos del hombre y del ciudadano, sino para cualquiera que cumpla con sus deberes, ni deberes sin derechos, ni derechos sin deberes.

Estatutos:

Artículo 1º Se establece una Asociación para procurar un punto central de comunicación y de cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiran al mismo fin, a saber: la ayuda mutua, el progreso y la completa liberación de la clase obrera.

Artículo 2º. El nombre de esta Asociación será: Asociación Internacional de los Trabajadores.

Artículo 5º. El Congreso General establecerá relaciones con las diferentes asociaciones obreras, de tal forma que los obreros de cada país, estén constantemente al corriente del movimiento de su clase en otros países; dispondrá que se haga una información sobre el estado social; simultáneamente y con el mismo espíritu; hará que las cuestiones propuestas por una sociedad y cuya discusión sea de interés general; sean examinadas por todos, y que, cuando una idea práctica o una dificultad internacional reclame la acción de la Asociación, ésta se desenvuelva de una manera uniforme. Cuando así parezca necesario, el Consejo General tomará la iniciativa en propuestas a someter a las sociedades locales o nacionales.

Publicará un boletín para facilitar sus comunicaciones con las secciones.

Artículo 10º. Aunque unidas por un lazo fraternal de solidaridad y de cooperación, las sociedades obreras no podrán, por lo menos de continuar sobre las bases que les son particulares.

La Primera Internacional sigue una línea ascendiente, incorporando a sus filas, con el paso del tiempo, un número cada vez mayor de obreros. Celebra diversos congresos. El segundo, en Lausana (Suiza) del 2 al 9 de septiembre de 1867; el tercero, en Bruselas, del 6 al 13 de septiembre de 1868 en el que se aprueba una resolución contra la guerra.

El cuarto Congreso de la Internacional se celebra en Basilea, Suiza durante los días 6 al 12 de septiembre de 1869. En la Haya, del 2 al 9 de septiembre de 1872 se celebra el Quinto Congreso su Consejo General convoca al VI Congreso, que se celebra con escasísima asistencia, en Ginebra, del 8 al 13 de septiembre de 1873. Con esto y otros factores el congreso adopta una resolución que declara disuelto el consejo general de la A.I.T.

La Segunda Internacional.

En París, del 14 al 21 de julio de 1889, tiene lugar el Primer Congreso de la Nueva Internacional. Se destaca la intención del Congreso de tratar los problemas directos del proletariado con mayor énfasis que los aspectos políticos. El proyecto era el siguiente:

- a) Legislación internacional del trabajo. Reglamentación legal de la jornada de trabajo; trabajo nocturno y diurno; días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños.
- b) Vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria así como de la industria doméstica.
- c) Vías y medios para obtener estas reivindicaciones.
- d) Abdición de los ejércitos permanentes y armamento del pueblo.

Después de afirmar que la emancipación del trabajo y de la Humanidad no puede salir más de la acción internacional del proletariado organizado en partido de clase, apoderándose del poder político por la expropiación de la clase capitalista y la apropiación social de los medios de producción.

Considerando:

Que la producción capitalista, en su rápido desenvolvimiento, invade incesantemente todos los países;

Que éste progreso de la producción capitalista implica la explotación creciente de la clase obrera por la burguesía;

Que ésta explotación cada día más intensa, tiene por consecuencia la opresión política de la clase obrera, su servidumbre económica y su degeneración física y moral;

Que, como consecuencia, los trabajadores de todos los países tienen el deber de luchar por todos los medios a su alcance contra una organización social que les aplasta y, al mismo tiempo, que amenaza el libre desenvolvimiento de la Humanidad;

Que, de otra parte, se trata ante todo de oponerse a la acción destructora del presente orden económico.

Decide:

Una legislación protectora y efectiva del trabajo es absolutamente necesaria en todos los países donde impera la producción capitalista; como bases de esta legislación, el congreso reclama:

- a) Limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para los adultos.
- b) Prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años; de 14 a 18, reducción de la jornada a seis para ambos sexos.
- c) Supresión del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de industria que por su naturaleza exige un funcionamiento interrumpido.
- d) Prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten muy particularmente al organismo femenino.
- e) Supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los obreros de menos de dieciocho años.
- f) Reposo ininterrumpido de treinta y seis horas por lo menos, semanalmente, para todos los trabajadores.
- g) Prohibición de ciertos generos de industrias y de ciertos modos de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores.

h) Supresión del regateo.

i) Supresión del pago en especie así como de las cooperativas patronales.

j) Supresión de las oficinas de colocación.

k) Vigilancia de todos los talleres y establecimientos industriales, comprendiendo la industria doméstica, por inspectores retribuidos por el Estado y elegidos, al menos la mitad, por los propios obreros.

El congreso declara que todas estas medidas de higiene social deben ser objeto de leyes y de tratados internacionales, invitando a los trabajadores de todos los países a imponerlos a sus gobiernos.

Por otra parte el congreso declara que es un deber para los obreros admitir que las obreras en sus filas en igualdad de condiciones, haciendo prevalecer el principio "a trabajo igual, salario igual" para todos los obreros de ambos sexos sin distinción de nacionalidad.

Por lo anterior, lo mismo que la emancipación completa del proletariado, el Congreso considera como esencial la organización de los trabajadores en todos los terrenos y, en consecuencia, reclama la libertad absoluta de asociación y de coalición.

La importancia de estos acuerdos, particularmente si se intenta encontrar los antecedentes de nuestro artículo 123 constitucional, salta a la vista.

La Segunda Internacional celebra, durante el siglo XIX, otros congresos, que tienen lugar en Bruselas (1891) en donde se discutió de nuevo, la legislación protectora de los obreros y el derecho de asociación y la postura de la clase obrera contra el militarismo y la guerra; en Zurich (1893), en donde, a pesar de haber rechazado a la huelga general como solución en contra de la guerra, se reconoce que, en cambio, constituye un medio de lucha política; en Londres (1896) es donde se aprobó la expulsión de los anarquistas.

Por último al concluir el siglo XIX, se celebra un nuevo congreso en París, del 23 al 27 de septiembre de 1900 en el que se discute la posibilidad de la participación de los socialistas en un gobierno burgués.

El Movimiento Obrero Alemán.

El socialismo alemán, que se inicia a penas termina la revolución de 1848 es, fundamentalmente, obra de Ferdinand Lassalle.

Creía Lassalle en la necesidad de que la clase obrera alemana se organizase en una poderosa asociación nacional. Con ese objeto funda en Leipzig, el 23 de mayo de 1863, un año antes de su muerte, la "Asociación General de Trabajadores". Su principal aportación a la teoría económica será, la "Ley del bronce de los salarios", inspirada por Ricardo y Rodbertus, y en la que sostiene que aun cuando el salario del obrero bajo el capitalismo tiende siempre y en todas partes a nivel de subsistencia, y éste es variable, en realidad dicho nivel permanece estático durante largos periodos, dependiendo las fluctuaciones por encima o por debajo de ese nivel, de las condiciones relativas de la oferta y la demanda de trabajo. Estas

fluctuaciones estarán sujetas a la ley de subsistencia, de Malthus, o sea, la tendencia de la población a presionar continuamente los medios de subsistencia, en tal sentido que todo aumento en los salarios reales, sería seguido de un aumento de la población, el cual, a su vez, motiva un aumento de la oferta de mano de obra. A partir de ese aumento de salarios volverán otra vez al nivel de subsistencia o quedarán por debajo de él. Por el contrario, el descenso del salario real por debajo del nivel de subsistencia, produce una reducción de la población, lo que provoca una demanda de trabajo que determina un aumento de los salarios.

Lassalle creía en la eficacia del sufragio efectivo para que los obreros llegaran a ocupar el poder.

Es justo señalar que la actividad de Bismark en contra de los socialistas demócratas tuvo una contrapartida importante en la creación del Seguro Social (17 de noviembre de 1881), del Seguro de Enfermedades (1883), del Seguro de Accidentes (1884) y del Seguro de Vejez e Invalidez (1889), obra formidable que ha permitido que el nombre de Bismark haya quedado asociado en forma más positiva que negativa a la evolución del derecho del trabajo.

1.3. Europa siglo XX.

Inglaterra.

A fines del siglo XIX, Inglaterra asiste a un renacimiento del sindicalismo. Podemos mencionar algunos acontecimientos importantes que lo caracterizan:

a) La fundación, en 1881, de la Social Democratic Federation, que uso también el nombre de "Partido Social Demócrata". Fue influida por Marx y Engels y su objetivo programático consistió en la creación de libres relaciones de la sociedad sobre la base de la igualdad política, con derechos sociales iguales para todos y una nacional emancipación del trabajo.

b) La fundación de la sociedad de los Fabianos, en 1883, en donde se predicaba un socialismo no marxista basado en la evolución y el desarrollo orgánico de la socialización de los medios productivos.

c) El nacimiento del Partido Laborista, en 1893, que constituye el principio de un movimiento obrero colectivo, dotado de un poder central, con base en una ideología socialista no marxista. En las elecciones de 1906, de 50 candidatos obreros son elegidos 29.

d) La aprobación de 1913, de una ley que autoriza a los sindicatos a ocuparse de política.³

Francia:

La victoria obtenida sobre los obreros de París, en 1871, eleva a Thiers a la Presidencia de la República. Una de sus primeras medidas es dictar una ley, de 14 de marzo de 1872, que prohíbe en Francia el funcionamiento de la Asociación Internacional del Trabajo -Primera Internacional- la que decayó, como vimos, después de 1871 para desaparecer, finalmente, con motivo del Congreso en Filadelfia, en 1876.

En 1874, pese a la política antiobrera, el gobierno aprueba una disposición que prohíbe el trabajo a los menores de 10 años y les fija una jornada máxima de 6 horas. Unos años después, en 1892, se eleva el mínimo de edad a los 12 años y se establece una jornada máxima de 10 horas hasta los 16 años.

En 1876, a un año de nacida la tercera República, el diputado Lockroy propone un proyecto de la ley que implicaría el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras, pero es rechazado por los trabajadores porque se establecía un control más policiaco que administrativo respecto a los agremiados.

En 1882, en Saint-Etienne, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas que agrupaba sólo una parte del movimiento obrero francés.

El 21 de marzo de 1884, siendo primer ministro René Waldeck Rousseau, se aprueba la ley que reconoce la legalidad de los grupos sindicales, el derecho de asociación y la personalidad jurídica de los sindicatos. Al mismo tiempo aboga las disposiciones prohibitivas de la Revolución: Ley Le Chapelier y Código Penal, en cuanto contrarían sus disposiciones. En la Ley de Waldeck-Rousseau aparece la definición de los sindicatos como organismos que tienen por objeto exclusivamente el estudio y la defensa de intereses económicos, industriales y agrícolas.

En 1886, con motivo de un congreso obrero nace en Lyon la Federación Nacional de Sindicatos y Grupos Corporativos de Francia y de las colonias que en 1892 aprobaría, a propuesta de Aristide Briand, una huelga general.

En 1882, los delegados de diez bolsas de trabajo, con la representación de 459 sindicatos, constituyen en Saint-Etienne la Federación de Bolsas de Trabajo.

En septiembre de 1895 se produce el acontecimiento más importante de ésta etapa. En Limoges se celebra un congreso obrero en el cual, por unanimidad, se toma el acuerdo de formar un nuevo organismo sindical, que agrupará a todos los anteriores y se constituye la Confederación General del Trabajo (C.G.T.), tan asociada desde entonces al destino de Francia. El 1896 y 1897 se aprueban los estatutos de la nueva central y es hasta 1902 que se actualiza plenamente la unidad obrera en la C.G.T.

Los primeros años del siglo XX, hasta el principio de la guerra en 1914, contemplarán un gran desarrollo de los grupos sindicales obreros, orientados por la C.G.T. en el sentido del socialismo marxista, y un aumento de las huelgas reivindicatorias. Es importante señalar, respecto de este período, que en 1906 se celebra en Amiens un congreso de la C.G.T. que aprobará su declaración de principios, conocida como la "Carta de Amiens" ⁴, donde se invocará como norma suprema la autonomía del sindicalismo y de la acción obrera, se trata de rechazar la participación de los sindicalistas en la organización del Estado, para hacer la revolución desde afuera a diferencia de laborismo inglés que intenta llevarlo a cabo por la vía de las elecciones y desde el mismo gobierno.

Alemania.

Después de que Bismark presenta su dimensión, el 20 de marzo de 1890, en razón de la decisión del nuevo emperador Guillermo II, en favor de los trabajadores, en

la gran huelga de mineros de 1889, el socialismo y el movimiento obrero alemán asisten a una época de desarrollo favorable a la legislación obrera.

Corresponde a Rosa Luxemburgo teórico del socialismo, proclamar las bases del movimiento obrero, en su libro "Huelga de masas, partido y sindicatos" publicado en 1906. Obra en la que se defiende la necesidad de una huelga de masas espontánea, no dirigida pero sí ordenada por el partido comunista. El socialismo alemán se dirige sin embargo, hacia un revisionismo del pensamiento de Marx.

España.

Fue, sin duda, el país donde arraigó más el anarquismo de inspiración bakuniana. En 1868 llega a España, por encargo de Bakunin, Giuseppe Fanelli y en 1869 crea la A.I.T. en Madrid y en Barcelona y en 1870, también con la misma orientación se constituye en Barcelona una "Federación Española de la A.I.T." ⁵

Para contrarrestar la influencia de Bakunin se traslada a España en 1871, enviado por Marx y Engels, Paul Lafourque, quien se incorpora a la Federación Regional de Madrid.

En 1872 se celebra un congreso de la A.I.T. en Córdoba, que se declara Bakunista y expulsa a los marxistas. Pablo Iglesias funda entonces una "Nueva Federación Madrileña" y, al mismo tiempo, la A.I.T. es declarada ilegal.

Entre 1873 y 1874 tiene una cortísima vida la Primera República Española.

Entre 1902 y 1905 se producen diversos movimientos de huelga en Barcelona y en Andalucía.

A consecuencia de estos hechos, y de manera particular por los sucesos de Marruecos, entra en auge el movimiento obrero. El 1910 se funda la Confederación Nacional de Trabajo (C.N.T.), de orientación anarquista, y la U.G.T. alcanza un gran desarrollo, al grado de contar, en 1912, con 276 secciones y 128,914 afiliados. En 1914, las secciones eran 393 y los afiliados 127,804.

La Segunda Internacional

Celebra en el siglo XX, antes de su disolución, con motivo de la guerra, los congresos de Amsterdam (14 al 20 de agosto de 1904), de Stuit, gart (16 al 24 de agosto de 1907), de Copenhague (28 de agosto al 31 de septiembre de 1910), en Basilea (24 a 25 de septiembre de 1912), y el último, en Bruselas, el 28 de julio de 1914.

En el Congreso de Amsterdam se condena el revisionismo y se declara que la huelga política de masas es, solamente un medio externo para obtener importantes cambios sociales o contrarrestar acciones reaccionarias contra los derechos de los obreros. Al mismo tiempo, se aprueba por unanimidad un rechazo al colonialismo.

Los congresos ulteriores comprueban la lucha de los obreros contra el militarismo que era, el problema más angustioso.

La guerra que estalla por un pretexto baladí como es el atentado de Sarajevo en el cual el nacionalista Servio Graulo Príncipe, asesina al archiduque heredero de Austria-Hungría, Francisco Fernando, y a su esposa, suspende toda acción social y consolida, además, ese sentido nacionalista, particularmente en el movimiento obrero alemán, que lo desvía definitivamente del internacionalismo proletariado de inspiración marxista.

El tratado de Paz de Versalles.

En el Tratado de Versalles, por vez primera se atribuye importancia internacional al problema social y se intenta ponerle remedio, tanto mediante recomendaciones a las naciones signantes, como mediante el establecimiento de un organismo, la Organización Internacional del Trabajo que tendría a su cargo la creación de unas normas reguladoras de los derechos de los trabajadores.

Es sorprendente que en un documento de esa índole, se incluyan acuerdos sobre problemas que, aparentemente, no estaban directamente vinculados al conflicto. Esto tiene una explicación: la American Federation of labor, desde septiembre de 1914 había propuesto a otros organismos obreros que el tratado que pusiera fin a la guerra, apenas iniciada, se incluyera un programa de carácter social. Así, en la Conferencia de Leeds, celebrada en Inglaterra, y que se inició el día 5 de julio de 1916 con la participación de delegados belgas, franceses, ingleses e italianos, a convocatoria del Comité Confederal del Proletariado Interaliado se formuló la siguiente declaración: "La Conferencia declara que el Tratado de paz que pondrá fin a la guerra actual y que asegurará a los pueblos la libertad y la independencia

política y económica, debe igualmente ponerlos fuera de los ataques de la competencia capitalista internacional y deberá asegurar a la clase obrera de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material relativas al Derecho del Trabajo, al Derecho Sindical, a las emigraciones, a los seguros sociales, a la duración, higiene y seguridad del trabajo".⁶

Un artículo importante del Tratado, el número 427 dice lo siguiente: "Las Altas Partes contratantes: Reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de esencial importancia desde el punto de vista internacional, han establecido un organismo permanente, asociado al de la Sociedad de Naciones, para conseguir tan elevado fin".

"Reconocen las Altas Partes contratantes que las diferencias de clima, costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil lograr de una manera inmediata la absoluta uniformidad en las condiciones de trabajo. Pero, persuadidos de que el trabajo, no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio, piensan que existen procedimientos y principios para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que pueden encontrarse".

"Entre dichos procedimientos y principios aparece a las Altas partes contratantes que los siguientes son de importancia particular y urgente:

1. El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio.

2. El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patrones.
3. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país.
4. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho con el fin de obtener en todas partes donde no haya sido aún logrado.
5. La adopción de un descanso de veinticuatro horas como mínimo, que siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.
6. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.
7. El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.
8. Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.
9. Cada Estado debe organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores".

Sin proclamar que estos principios y métodos sean completos o definitivos, las Altas Partes contratantes opinan que son apropiados para guiar la política de la Sociedad de Naciones; y que, si se adoptan por las comunidades industriales miembro de la Sociedad de Naciones y se mantienen intactos en la práctica mediante cuerpo adecuado de inspectores esparcirán beneficios permanentes sobre los salarios del mundo.

La Constitución de la U.R.S.S. y su Dercho Laboral.

El establecimiento de un Estado socialista en Rusia, exigió, de inmediato, la adopción de nuevas formas jurídicas que sustituyeran a la vieja estructura federal del zarismo. Por ello a pesar de las gravísimas vicisitudes por las que atravesaba el régimen revolucionario, que desenvocaría en la guerra civil, de inmediato se hizo frente a la tarea de preparar una Constitución.

Debe advertirse que en contra de la idea de formular una Constitución se produjeron en Rusia varios intentos, fundamentalmente a cargo de los sindicalistas, quienes desconfiaban de una estructura estatal semejante a la burguesa, con un sistema parlamentario. En el proyecto de Constitución emanado del Comisariado de Justicia, preparado en enero de 1918, se llegó a proponer una República integrado por cinco federaciones de obreros: "Trabajadores de la tierra, obreros industriales, empleados de personas privadas". A su vez, ante el Quinto Congreso de Soviets de toda Rusia, se intentó descartar de la nueva Constitución los términos "Federación" y "República", por ser vocablos propios de una vieja concepción del Estado y se propuso, inclusive, que la nueva entidad se denominara

"Comuna de Obreros de toda Rusia". Esta Constitución ha sido varias veces reformada.

Por último, el día 7 de octubre de 1977 en la Séptima Sesión Extraordinaria del Soviet Supremo de la U.R.S.S. de la Novena Legislatura se aprobó la que actualmente está en vigor.

Los fundamentos del derecho laboral soviético, entresacados de los diversos capítulos de la Constitución de 1977, podrían clasificarse de la siguiente manera:

a) Derecho al trabajo, es decir, a obtener un empleo garantizado, remunerado según su cantidad y calidad en cuantía no inferior al salario mínimo fijado por el Estado, incluyendo el derecho a elegir profesión, género de ocupación, y trabajo de acuerdo a su vocación, aptitudes, preparación profesional y grado de instrucción y en consonancia con las demandas de la sociedad (art. 40).

b) Derecho al descanso, a cuyo efecto se establece la semana laboral no superior a 41 horas para los obreros y empleados y la jornada laboral reducida para una serie de profesiones y trabajo, la reducción del trabajo nocturno, las vacaciones anuales pagadas y los días de descanso semanal (art. 41).

c) Derecho a la protección de la salud, garantizado por la asistencia médica cualificada y gratuita que prestan las instituciones estatales de sanidad (art. 42).

d) Derecho a la vivienda (art. 44).

e) Derecho a la instrucción en forma gratuita, en base a la implantación con carácter general de la enseñanza secundaria obligatoria de la juventud, y el amplio desarrollo de la instrucción profesional y técnica.

f) Derecho a disfrutar de los adelantos de la cultura (art. 46).

g) Derecho a que el Estado se ocupe de la mejoría de las condiciones de trabajo y la protección del trabajo, por organizarlo de modo científico y por reducir, hasta su eliminación, el pesado trabajo manual a base de la múltiple mecanización y automatización de los procesos de producción en todas las ramas de la economía nacional (art. 21).

h) Derecho al incremento de la remuneración del trabajo y de los ingresos reales de los trabajadores en base al aumento de la productividad del trabajo (art. 23).⁷

En el orden colectivo, la U.R.S.S. acepta la participación de los sindicatos en los litigios entre los trabajadores y la dirección, de modo que un trabajador no podrá ser despedido sin el consentimiento del comité sindical de fábrica.

Por otra parte los sindicatos intervienen en la implantación de nuevas normas de producción y en la fijación de tarifas de trabajo a destajo o en el cambio de las existentes y en el establecimiento de nuevas categorías de trabajo o en la atribución de nuevas tareas a los trabajadores. Es conocida, además, su participación en la elaboración de los planes de la producción.

La Constitución de Weimar.

La derrota de los ejércitos alemanes condujo a la revolución de 1918 y ésta al establecimiento de la República, cuya inquietud fundamental habría de ser la de dictar una nueva Constitución que reflejara las tendencias de la social-democracia y, por lo tanto, del socialismo revisionista. Esta fue promulgada el día 11 de agosto de 1919 por la Asamblea de Weimar.

Las disposiciones de orden social integran el capítulo quinto "Vida económica" en la que se declara el principio de la libertad de contratación (art. 152) y el respeto a la propiedad (art. 153). Junto a estas disposiciones, hay que subrayar la contenida en el art. 159, que consagra la libertad de coalición; la seguridad social prevista en el art. 161; el art. 162, que atribuye al Estado la tarea de procurar la implantación de una reglamentación internacional del trabajo.

La disposición más importante de la Constitución de Weimar haya sido, en materia de trabajo, es el art. 165, que estableció la intervención de obreros y empleados en la fijación, con los empresarios, de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, que reguló el derecho de unos y otros para asociarse y que sentó las bases para la constitución de los consejos de empresa.

La República de Weimar dictó, además, otras leyes laborales:

a) "La proclama del Consejo de Comisarios del pueblo, de 12 de noviembre de 1918, que contenía el programa político-social del gobierno, incluyendo la promesa

de la jornada de ocho horas, y la asistencia de los parados.

b) El reglamento sobre convenios colectivos, comités de obreros y empleados, conciliación y arbitraje de conflictos laborales de 23 de diciembre de 1918.

c) La Ley de Consejos de Empresa, de 4 de febrero de 1920.

d) La Ley de mutilados de 12 de enero de 1923.

e) La Ley de Tribunales de Trabajo de 23 de diciembre de 1926.

f) La ley de colocación y seguro de paro de 16 de julio de 1927".⁸

La república española vivió un paralelismo excepcional con la República de Weimar. En el orden político, los republicanos de centro izquierda dominaron los puestos claves del gobierno, mientras los grupos sindicales más importantes, la U.G.T. (Unión General de Trabajadores), de tendencias socialistas y anarquistas, respectivamente, controlaban a los trabajadores. La inclinación social de la República encontraba, entonces, un apoyo formidable en el pueblo español y por ello, al ser promulgada por las cortes Constituyentes, el 9 de diciembre de 1931, la Constitución vino a incorporarse, por méritos propios, a las otras instituciones sociales de nuestro siglo: México, la U.R.S.S. y Weimar.

En el art. 1. de la Constitución se estableció que "España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad

y de justicia, agregando que los poderes de todos sus organos emanan del pueblo.

En el art. 39 se consagró la libertad sindical al determinar que los españoles podrán asociarse o sindicalizarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado, agregándose, en un segundo párrafo que los Sindicatos y Asociaciones están obligados a inscribirse en Registro Público correspondiente, con arreglo a la Ley.

Por último en el art. 46, se señalaba lo siguiente:

"El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes".

"La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará: los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación; la relación económica-jurídica, de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores." ⁹

La República no se limitó a esta declaración de principios. Aprovechando la amplia legislación laboral anterior, mantuvo en vigencia aquella que implicaba una

conquista social y la amplió. Mediante decretos de 24 de junio de 10 de julio de 1931, se había declarado expresamente subsistentes las normas anteriores que crearon y regularon ventajas para los trabajadores. Además se dictaron las siguientes leyes:

Ley de 21 de noviembre de 1931, sobre contrato de trabajo.

Ley de 27 de noviembre de 1931, referente a los Jurados Mixtos.

Decreto de 6 de mayo de 1931, que creó una sala específica en el Tribunal Supremo para entender de los recursos en materia social.

La tradición jurídica española, que sobre la materia de trabajo arranca del 24 de julio de 1873, fecha en que se aprueba una Ley sobre el trabajo de los niños, y que alcanzó un importante desarrollo en los años subsecuentes, aun bajo un sistema de dictadura, como la del general Primo de Rivera, determinó que, aun derrotada la República, el derecho español del trabajo tenga una considerable importancia.

1.4. México.

El Derecho Precolonial.

Los artesanos y obreros, en general, formaron gremios, cada uno tenía su

demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y festividades exclusivas.

Nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patrones, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.

El Derecho del trabajo en la Nueva España: Las Leyes de Indias.

La Legislación de Indias: contenía lo siguiente:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del título VI del libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año 1593 que los obreros trabajasen ocho horas repartidas convenientemente.
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios, en lo conducente, dice la Real Cédula que les den (a los indios) y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan

que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo en otra fiesta de guardar, ni porque le haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.

e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de una persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes. Ordeno que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude.

f) La tendencia a fijar el salario, de que se paguen 30 cacaoos al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1603; que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz.

g) La protección a la mujer en cinta, visible en las Leyes de Burgos, para discutir la protesta que los Domingos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los Indios. Allí mismo se establece en 14 años de edad necesaria para ser admitido al trabajo.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas; se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre

de 1533 que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran 100 indios, y que tomaría en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.

i) El principio de las casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante: "Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberen de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos.

j) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el "Banco sobre la Libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas", dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice: "Los amos están obligados de mantener a los enfermos el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y también si por ellos o por la edad se inhabilitaron; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se les apuntarán como si hubiesen trabajado."¹⁰

Estas disposiciones no funcionaron en la realidad; unas veces por la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la fabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley, etc.

La Legislación en la Independencia.

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc. que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podrían inferirse de los artículos 1. y 2. del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano; antecedentes remotos de nuestro artículo 133 constitucional vigente, y que decían:

"Art. 1. Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la Constitución española en toda la extensión del Imperio.

Art. 2. Quedan, sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, ordenes y decretos expedidos, o que se expidieron en consecuencia de nuestra independencia". "

El "Bando de Hidalgo", dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, en su art. 1. ordena a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de 10 días, su pena de muerte.

Los "Elementos Constitucionales" de Ignacio López Rayón, en el art. 24 determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el art. 30 decretaban

la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los "Sentimientos de la Nación o 23 puntos" leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12 se indica "que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El "Derecho Constitucional para la libertad de la América mexicana; sancionando en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su art. 38, en favor de todos los ciudadanos.

En el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se menciona (art. 12) que todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar a cualquier empleo.

El "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano", de 18 de diciembre de 1822, y al que hicimos referencia al principio, no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

La Constitución de 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposiciones que puedan constituir un antecedente.

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue por supuesto, omisa, en atribuir cualquier derecho laboral.

La condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia.

No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la Independencia. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

Al ubicar ésta época entre 1821 y 1856 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que durante estos años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

La Revolución - El programa del Partido Liberal.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón lanza el 1 de julio de 1906, el programa

del que se afirma constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional.

Esta programa, en su capítulo "Capital y Trabajo", desarrolla lo siguiente:

Art. 21. "Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.

Art. 22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

Art. 23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

Art. 24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

Art. 25. Obligar a los dueños de minas, fabricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

Art. 26. Obligar a los patrones o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

Art. 27. Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Art. 28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

Art. 29. Adoptar medidas para que los dueños de tierra no abusen de los medieros.

Art. 30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

Art. 31. Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

Art. 32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

Art. 33. Hacer obligatorio el descanso dominical".¹²

Este documento contiene, sin duda alguna, la estructura básica del art. 123 constitucional, con algunas notables excepciones como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras, etc.

En realidad, el programa del Partido Liberal refleja desde el punto de vista social,

una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar mediante el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimas y máximas en favor de los trabajadores.

La Constitución de 1917.

La gran aventura constitucional de Querétaro fue iniciada por el Primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera, realmente la intención de hacer una nueva.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

El día 20 de noviembre dieron comienzo las sesiones preparatorias del Congreso, bajo la presencia de Manuel Amaya, Diputado por Coahuila, con el objeto principal de aprobar las credenciales de los presuntos diputados, en función del Colegio Electoral. El día 30 de noviembre se efectuaron las elecciones para la Mesa Directiva del Congreso, siendo designado Presidente Luis Manuel Rojas. A Rojas le correspondía la gloria de haber acusado al embajador norteamericano Wilson de ser responsable del asesinato de Madero y Pino Suárez. El día 1 de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando, con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

En su discurso, Carranza, en relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograrían implantar después todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo; de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender el cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato a sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación.

En realidad el Proyecto de Reformas no aportaba, casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5to., que establecía que: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles"¹³

II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SINDICATOS.

2.1. Europa.

El sindicalismo obrero, considerado como creación histórica, es el producto de la convergencia de diversos factores: de una parte la revolución industrial, el triunfo de una nueva clase (la burguesía) y el nacimiento de otra (el proletariado); la estructuración ideológica, económica, social, jurídica y política del siglo XIX en base al liberalismo.

Los grandes inventos mecánicos descubiertos hacia mediados del siglo XVIII en Inglaterra se extienden progresivamente por el mundo occidental. La máquina de vapor, las infinitas aplicaciones del principio de la palanca y de la rueda transforman paulativamente la Europa verde en otra, en la que la empresa manufacturera sustituye el taller artesanal. La tierra cede a la fábrica y al comercio el primer puesto como medio de riqueza. La riqueza de la tierra, ligada indestructiblemente a las prerrogativas de la aristocracia de sangre, es substituida por el capital industrial o comercial. La burguesía se adueña de los instrumentos de producción y se impone a dicha aristocracia, que tradicionalmente desprecia el trabajo. El burgués, el hombre de negocios, aplica los inventos mecánicos a la producción de artículos que la sociedad necesita y crea un nuevo modo de producción del que resultan nuevas formas de vida y de trabajo.

La tierra se emplea para producir alimentos, resulta mucho más lucrativa como campo de pastoreo para el ganado lanar. Los labriegos empobrecidos por las

malas cosechas, por las enfermedades y por la explotación a que eran sometidos por los señores feudales y comerciantes, emigran a las ciudades en busca de los salarios de las fábricas.

Pero no hay suficientes fábricas para absorber esta afluencia y se produce desocupación, hambre, problemas de habitación e higiene. Los que logran ingresar en las empresas manufactureras se ven sometidos a jornadas agotadoras, salarios míseros, etc. La abundancia de obreros que buscan empleo permite a los empresarios rebajar constantemente los salarios. La Ley del máximo beneficio, y la de la oferta y demanda, estructuran las relaciones sociales y económicas. La escuela económica mercantilista cede ante los fisiócratas que consideran que el fenómeno económico es un fenómeno natural, por lo que hay que dejar que actúen por sí mismos las leyes naturales. Adam Smith, consagró las tesis del liberalismo económico, cuya base es la libre iniciativa individual movida por el deseo de lucro, la libre competencia reguladora de la producción y de los precios, y el libre juego del mercado.

La burguesía aparecía como la monopolizadora de un sistema individualista y liberal que se venía gestando desde el Renacimiento, y cuyo triunfo consagró para el continente europeo la Revolución Francesa de 1789. Rousseau, las doctrinas económicas de los fisiócratas y de los clásicos ingleses, y la evolución económica que determinó la desaparición de las corporaciones, constituyen el telón de fondo del liberalismo que afirmaba la primacía de la libertad y de la igualdad. Para el liberalismo, todos los hombres son libres e iguales, por lo que cada uno debe desarrollar sus capacidades con plena libertad, sin más limitación que la libertad

de los demás. El derecho se concibe desde esta perspectiva como la norma que regula la coexistencia de las libertades, y el Estado debe garantizar a cada hombre la esfera de la libertad que la ley concede. Aplicando a la estructura económica, el sistema liberal-capitalista se articula en torno a dos principios fundamentales: protección de la libertad privada considerada como un derecho natural y absoluto del hombre, e intervención del Estado para garantizarla.

El reino de la libertad y de la igualdad proclamada por la ideología del régimen liberal no se reflejaba de ningún modo en la realidad. La desigualdad en el ejercicio de la libertad era patente. En efecto, frente a una mayoría de individuos que se veían obligados a ofrecer su trabajo en el mercado, aparecía una minoría de poseedores de capital que podían emplear la fuerza laboral de la clase obrera en las condiciones libremente decididas por éstos.

De aquí que se produjera una reacción tendiente a mejorar las condiciones de vida y de trabajo a través del único camino que podía tener alguna eficacia: la unión y la acción colectiva. El trabajador aislado no podía luchar contra el empresario. La desigualdad entre ambos sólo podía superarse, aunque fuera parcialmente, a través de la asociación. Esta era un primer paso para superar la competencia que se hacían entre sí los propios trabajadores y para dotarse de una fuerza que equilibrara en algo las relaciones entre capital y trabajo. La concentración numérica de la clase obrera en los centros productivos facilitó grandemente esta pretensión, así como la semejanza de vida, de intereses y de objetivos. De ahí que se formaron, de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores. Se estaba ya lejos de la situación de los campesinos cuya ignorancia y dispersión les condenaba a la impotencia y a la resignación.

Pero los principios del liberalismo se oponían a las aspiraciones asociativas de la clase obrera. El principio de libertad absoluta y de igualdad total se expresaba únicamente en el plano individual. En las relaciones entre individuos, y entre el individuo y el Estado, debían existir intermediarios que falsearan las relaciones, iguales y naturales.

Una prohibición expresa de todo tipo de asociaciones se produjo. La más conocida de las disposiciones prohibitivas es la Ley Chapelier, votada por la Asamblea Constituyente francesa los días 14 al 17 de junio de 1791. Con la misma se pretendieron alcanzar dos objetivos complementarios entre sí: por una parte, conseguir la libertad de trabajo y, por otra, prohibir, tanto las corporaciones medievales como las asociaciones obreras. La exposición de motivos y los principales artículos de la Ley Chapelier afirman, de acuerdo con Salvador, J. y Alemandros R. en su obra "Panorama del Sindicalismo Europeo" que:

Deben sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio, o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado, y no hay más interés que el particular de cada individuo y en general, no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencias de un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación.

Art. 1º. Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporación constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases

fundamentales de la Constitución francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé.

Art. 2º. Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

El art. 4º. prohibía las coaliciones, y los restantes señalaban diversas penas.

Las consecuencias de la Ley Chapelier, respecto a las asociaciones de trabajadores, eran claras y terminantes: prohibición total. En nombre del interés particular de cada individuo, y del general de la Nación, se dejaba completamente aislado al trabajador frente al empresario.

Al margen de actuaciones esporádicas de trabajadores, espontáneas y limitadas en el tiempo, de destrucción de máquinas y de fábricas en las que se ven las causas directas de la falta de trabajo, producto de una ideología que reflejaba, no las nuevas relaciones de producción, sino las relaciones antiguas, ya superadas por los hechos (voluntad de volver de nuevo a la vida artesanal), la clase obrera se dispone a luchar por la obtención de dos de sus objetivos principales: la libertad de acción, esto es, libertades de coalición y asociación profesional, y mejora de sus condiciones de trabajo y de existencia.

La obstinación de los trabajadores en asociarse y mejorar sus condiciones de

trabajo logró, tras un largo proceso, vencer las medidas prohibitivas y represivas.

Las primeras fórmulas asociativas fueron coaliciones circunstanciales de trabajadores, creadas para presionar conjuntamente a nivel empresa. Las mutuas (creadas para ayudar a huelgistas y enfermos) y las cooperativas (instituidas para abaratar los bienes de consumo y constituir progresivamente una alternativa a la empresa capitalista), constituyen instrumentos de coordinación que facilitan la acción a niveles superiores de los de la empresa.

La lucha de esta primera etapa permite obtener ciertas conquistas en el plano legal que permiten pasar del período de prohibición a la etapa de tolerancia, y de ésta a la de su autorización.

La supresión del delito de coalición y el reconocimiento, en un momento ulterior de la libertad de asociación, consagró la existencia legal del sindicalismo obrero en la mayor parte de los países. En algunos tuvo que mediar más de un siglo de lucha para pasar del régimen de prohibición absoluta del sindicalismo a un reconocimiento legal.

2.2. Etapas de Evolución del Sindicalismo.

El paso del tiempo ha ido configurando los diversos tipos de sindicalismos que, como es lógico, se han transformado al incidir como sujeto activo en los profundos cambios operados desde finales del siglo XIX en las estructuras económicas, sociales, jurídicas y políticas. En grandes líneas, y refiriéndose principalmente al plano institucional, podríamos fijar las siguientes etapas:

a) Etapa de prohibición.- Es la Ley de Chapelier en Francia, la Combination Acts de 1799, en Inglaterra, y en otras naciones las disposiciones penales que configuran las uniones obreras como coacción o maquinaciones para alterar el precio de las cosas, como atentados contra la libertad de industrias, etc.

b) Etapa de Tolerancia.- Si la asociación de clase obrera era incesantemente reprimida, también renacía continuamente. La fuerza de las asociaciones obreras impone una actitud de tolerancia de hecho. El Estado y la burguesía, temerosos en su primer momento de que los sindicatos iban a ser los instrumentos de la revolución política y social, ensayan en esta etapa la verificación de los resultados de una acción sindical tolerada.

c) Etapa de Reconocimiento.- La actividad de las toleradas asociaciones de trabajadores no iba a suponer un serio peligro para las vigentes estructuras económicas y políticas. Este hecho y la acción consecuente de la clase obrera facilitarón el reconocimiento legal de sus asociaciones y sindicatos.

El reconocimiento formal y expreso de los sindicatos obreros no significó ni mucho menos una aceptación plena del hecho sindical en sus diversos niveles. Los empresarios, por ejemplo, se opondrían todavía durante un largo período a la expresión colectiva de unos intereses que el sindicato representa y actúa, negándose a reconocer el convenio colectivo que debía situar las relaciones entre patronato y trabajadores en una situación de menor desigualdad.

La negativa patronal a la concentración colectiva fue también vencida tras dura lucha.

d) Etapa de Acceso a las Responsabilidades del Estado.- Unos autores sitúan como última etapa de evolución del sindicalismo la de su participación en algunos órganos estatales en los que se defienden aspectos de la política social o laboral. El convencimiento sindical de que buena parte de los factores que condicionan su actividad (salarios previos, nivel de empleo, etc.) no resultan únicamente de las relaciones directas entre empresarios y trabajadores, y el hecho de que la clase obrera adoptara una actitud valerosa y consecuente en la lucha contra el fascismo, facilitó las aspiraciones sindicales de acceder a algunos órganos estatales, al objeto de ejercer sobre ellos una influencia favorable para la clase obrera.

Es a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando se completa el proceso de participación sindical en el Estado, iniciado en algunos países con anterioridad a la misma se produce así, prácticamente en todos los países europeos; la presencia de los sindicatos en los órganos de elaboración de los planes económicos; en órganos de los Ministerios de Trabajo, de la seguridad social, de formación profesional, etc.

Con independencia de una cualificación precisa del fenómeno participacionista (por ejemplo, naturaleza -consultiva, deliberativa o ejecutiva- de los órganos en los que está presente), es evidente que la presencia sindical tiene significaciones e implicaciones diferentes para los distintos tipos de sindicalismo, puesto que, mientras que para unos expresa una voluntad de colaboración leal y un claro compromiso, para otros tiene un mero valor de información y defensa.

2.3. Desarrollo de la Asociación Profesional en México.

Epoca Colonial.

Las condiciones inhumanas en las que se desarrolló el trabajo de los indios, negros y castas, durante los tres siglos de dominación española, caracterizaron el sistema de la explotación del hombre por el hombre. La jornada de trabajo extendiase de sol a sol, excepto por las horas de descanso que se les daban a medio día.

A pesar de las cédulas reales y de las disposiciones que protegían a los indios, tanto hombres como mujeres sufrían miseria, esclavitud, crueles castigos y excesivas fatigas, con ofensa de sus derechos, transgresión de las leyes y usurpación de la pública potestad.

Los obrajes, sillios destinados al trabajo urbano, eran lugares apropiados para cumplir pena de trabajo forzado. Había presión por deudas. Sin distinguir edades, sexos ni origen de las admisiones, los obrajes fueron cárceles, donde se confundían hombres y mujeres, adolescentes y adultos, criminales y deudores.

México Independiente.

Correspondió al siglo XIX iniciar la transformación social mexicana. Se intentó borrar las desigualdades coloniales. La igualdad precolonizada por los primeros insurgentes, no fue realidad inmediata.

Por lo que respecta a la situación del trabajador, éste optó por fincar su defensa en su propia debilidad. Abandonó la cofradía gremial y creó las cajas de ahorro con el propósito original de formar un fondo común destinado a socorrer a enfermos, viudas, huérfanos y a los que hubieren sufrido desastres.¹⁴

En los debates del constituyente de 1856, los representantes progresistas Ponciano Arriaga, Guillermo Prieto, Ignacio Ramírez, José María Mora y otros, al discutirse lo referente a la libertad del trabajo, hicieron extensas consideraciones acerca de la triste situación de los trabajadores, de los abusos de los patrones y de la importancia de la Ley para corregir esa situación.

Más tarde se organizaron las juntas de fomento de artesanos que, al tiempo que cumplían con los auxilios urgentes de los socios y clamaban porque el gobierno protegiera la industria nacional, propugnaban por la educación moral de los artesanos y por el establecimiento de las cajas de ahorro.

La guerra norteamericana interrumpió este insipiente desarrollo. Al terminar la lucha "El co del Comercio", órgano de la Sociedad Filantrópica Mexicana, anunciaba no sin angustia la entrada de una nueva era que se decía, según todas las probabilidades, será la de una verdadera regeneración social que sólo se conseguiría si se atendía a las clases menesterosas del país y, fundamentalmente, a la de los artesanos.

Empezó así la proliferación de asociaciones en la que los artesanos discutían y aprobaban sus reglamentos e incluso nombraban a sus dirigentes, a la vez que

auxiliaban a enfermos en el lecho del dolor, a viudas y huérfanos. La primera que se fundó en el país, con éstas características (5 de junio de 1853), fue la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, que sirvió de base para el establecimiento de otras, aun cuando su principio fue modesto.¹⁵

Su importancia radica, sin embargo, en que fue la primera, que tuvo que vencer, por lo mismo, muchos obstáculos, consiguientes a la realización de una idea nueva, y que la inercia de los obreros de aquella época, que aplastaba cualquier iniciativa fue el principal obstáculo. Otra dificultad era la falta de libertad para asociarse. La Constitución de 1857, al reconocer esta libertad como derecho del hombre, subsanó este inconveniente.

Con ello se resolvió el problema jurídico, pero se mantuvo la inercia y de hecho, tendrá que pasar mucho tiempo para que las notas características del sindicalismo llegara a México.

El mutualismo fue la forma más usual de organización de artesanos substituido posteriormente por organizaciones cooperativas. Todavía en 1910 Juan Sarabia, el revolucionario magonista, señalaba con justicia que los trabajadores mexicanos habían perdido el tiempo con este tipo de organizaciones.

Las sociedades cooperativas no tuvieron el desarrollo que se deseaba y sólo unas cuantas de ellas pudieron sobrevivir mientras arrastraban una vida precaria.

Mejor suerte corrió el Gran Círculo de Obreros, posiblemente la primera asociación

de resistencia, con dirigentes que tenían nociones socialistas.

El periódico obrero El Socialista dio noticias de su instalación al escribir que esa sociedad se había constituido para tener la igualdad y respeto a la Ley para buscar igualdad del trabajo con el capital.¹⁶

El incremento que logró el Círculo de Obreros se advierte en las adhesiones publicadas por el mencionado periódico. Estas eran de todo tipo, si bien alarga el núcleo lo constituyeron los obreros de la industria manufacturera, sus asociados llegaron a ser 8,000 socios.

Su prestigio se consolidó y llegó a intervenir directamente en los problemas de los trabajadores como conciliador o árbitro. En los dos años siguientes se incrementó en un cien por ciento el número de socios. El Círculo se mantuvo mientras representó los intereses de los obreros, pero cuando empezó a tomar un camino político, comenzó a declinar hasta desaparecer totalmente.

Gobierno de Francisco I. Madero.

En 1912 el Secretario de Hacienda, don Ernesto Madero, aclaraba en su iniciativa de presupuesto que no era posible desconocer la importancia de la cuestión social y que la nueva administración, consciente de ella, debía hacer esfuerzos para resolverla en la justicia y en la armonía entre el capital y el trabajo; que el primer paso debía ser el estudio de estos problemas, formando estadísticas respecto de la jornada, accidentes, labores de las mujeres y de los niños y de las relaciones

contractuales entre los patrones y los obreros. Con dicha información se podría elaborar la legislación social mexicana.

El gobierno de Madero fundó en 1911 el Departamento de Trabajo, cuya finalidad fundamental era la de estudiar todo lo relacionado con el trabajo y servir como conciliador entre los factores de la producción.

En julio de 1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial con tendencias anarcosindicalistas que inquietaron al gobierno de Madero, quien determinó suprimir la escuela racionalista constituida dentro de la casa, clausurar "La Luz", su órgano periodístico y expulsar a Francisco Moncaleno, principal representante de la tendencia citada. La organización se respetó.

Art. 123º Constitucional, Principios y Formas Reglamentarias.

El proyecto de reforma a la constitución de 1857, preparado por Carranza como base para los trabajadores del Constituyente de Querétaro, fue superado por la asamblea, pues introdujo los derechos de los trabajadores en un texto constitucional.

El art. 123 integra el título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se denomina "Del Trabajo y de la Previsión Social". En él se consagran el derecho al trabajo, los principios básicos que rigen el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Todo el sistema jurídico es tutelar del trabajador. "El avance de la legislación

laboral es resultado de la fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental que descansa en el objetivo de lograr el desarrollo con justicia social." ¹⁷

El cambio de principios fue básico. El trabajo, de instrumento esclavizador que era, se ha convertido en un medio de bienestar y en un signo de dignidad. La política laboral del presente régimen ha sido definida en los cinco rubros prioritarios siguientes:

- a) Promover las oportunidades de empleo.
- b) Elevar la productividad.
- c) Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias.
- d) Promover la justicia en las relaciones laborales.
- e) Desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones de la política laboral y del bienestar social. ¹⁸

Sobre la base de estos principios se está organizando el funcionamiento de la justicia laboral. Las normas constituyen garantías sociales que dignifican al individuo en el ejercicio de su trabajo y protegen a la familia proletaria, célula fundamental de nuestra convivencia.

La Carta de 1917, al constitucionalizar las exigencias obreras, señaló nuevas

perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos. En ella quedó expresamente reconocido el derecho de Huelga y paro para obreros y patrones, la ilicitud de las huelgas cuando tuvieran como objetivo el equilibrar los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Apoyados en este principio, el 13 de octubre de 1917 los obreros organizaron en el puerto de Tampico un congreso para reafirmar al sindicalismo como la mejor expresión de lucha.

En mayo de 1918 se realizó un nuevo congreso obrero en Saltillo, a partir del cual quedó fundada la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.). Esta, en sus inicios, señaló como principales puntos de su programa la lucha por la libertad económica y la lucha contra el capitalismo.

El nacimiento de esta Confederación va a permitir que por primera vez los trabajadores mexicanos intervengan como organización en la vida política del país. Llegarán incluso a imponer directrices a la política gubernamental.

La época de oro de la C.R.O.M., sin embargo, fué el régimen del presidente Calles el que anunciaba el surgimiento de un nuevo tipo de laborismo que sería adoptado por el gobierno. En el lapso comprendido entre 1927 y 1942 y bajo estos influjos, los trabajadores organizados, especialmente los de la C.R.O.M., desempeñaron un papel importante en el Gobierno. Como consecuencia de esta posición favorable aumentaron los salarios, se mejoraron las condiciones de vida de los trabajadores y se acrecentó el número de afiliados; Calles, por su parte, tuvo

asegurada la adhesión de los obreros. Cuando estalló la rebelión cristera, los sindicatos de la C.R.O.M. apoyaron incondicionalmente el régimen callista.

Nacimiento de la Confederación de Trabajadores Mexicanos.

Al iniciarse el año de 1929 el movimiento obrero se debatía en lucha integremial a consecuencia de los ataques de la C.R.O.M., principalmente al núcleo moronista.

En ese año, se llevó a cabo una convención pro Ley del trabajo, en la que fueron discutidos por los bandos en pugna los principios del artículo 123 de la Constitución de 1917.

En julio de 1932 se iniciaron amplios movimientos huelguistas y entonces el presidente Abelardo L. Rodríguez pidió la cooperación de los trabajadores, explicando que lo más conveniente era esperar un cambio de cosas. Mientras el Gobierno conminaba a guardar, los líderes encabezados por Lombardo Toledano se propusieron unificar a obreros y campesinos. En 1933 se formó el comité organizador del Congreso Obrero Campesino para lograr una reunión nacional con el fin de crear una nueva central de trabajadores.

Cuando Lázaro Cárdenas llegó a la presidencia de la República, la C.R.O.M. había perdido la mayor parte de los sindicatos. La agrupación de obreros y campesinos dirigida por Lombardo Toledano se apuntaba como la de mejor futuro. Fue ésta una época de huelgas importantes, algunas con siete meses de duración.

Ante esta situación económica, el presidente Cárdenas acogió el impulso de las masas para formar una organización obrera. Este anhelo se cristalizó en febrero de 1936 con la organización de la Confederación de Trabajadores de México. Los grupos fundadores fueron la C.G.O.C.M., disuelta para constituir la nueva central, los sindicatos de ferrocarrileros, electricistas y mineros, la parte de C.N.C. de trabajadores, la Unión Sindical de Artes Gráficas y la sindical unitaria de México, dependiente del Partido Comunista.

A diferencia de la C.R.O.M., la C.T.M. nació sin ayuda del Gobierno, con independencia absoluta del Estado.

En la declaración de principios se postuló que el proletariado de México lucharía por la abolición del régimen capitalista, y en cuanto a las demandas del proletariado, la C.T.M. reconoció el principio de la lucha de clases postuló el internacionalismo proletario, y, al mismo tiempo, asoció y estableció una diferencia entre las reivindicaciones de la clase obrera y las del pueblo y la nación mexicana.¹⁹

A cambio de ello, los trabajadores presentaron a Cárdenas un apoyo casi unánime. Durante la prolongada crisis provocada por la expropiación petrolera, el gobierno de Cárdenas contó con el apoyo del trabajador, sobre todo del organizado en la C.T.M.

El fomento de la organización sindical, por parte del grupo gubernamental, se convirtió en una necesidad cuando se presentó la emergencia de la guerra. El gobierno necesitó contar con fuerzas populares para poder emprender la

transformación necesaria. Es así como la gran central obrera se convirtió en la mejor garantía de estabilidad.

La nueva C.T.M.

La renuncia de Vicente Lombardo Toledano a la Secretaría General de la Confederación, permitió a Fidel Velázquez ocupar la jefatura de la C.T.M.

Surgió entonces una nueva época para la C.T.M. apropiada al período moderno del sindicalismo revolucionario, sobre el cual se erige la transformación de las estructuras económicas, políticas, sociales y culturales de México.

Enriquecida por su acervo ideológico y tras aceptar con sentido creador cada experiencia del desarrollo mexicano, la nueva C.T.M. ha desarrollado la politización y el nacionalismo en las masas obreras. Ha enseñado a utilizar en su beneficio los medios legales. Ha impulsado la actividad de los Sindicatos y creado una clase nueva mexicana que ha estado presente en todos los períodos de la etapa de industrialización del país. Ha jugado un papel importante contra la desocupación, la legislación antiobrero y la actividad profascista de los elementos ultraderechistas. Así mismo, la conquista de los obreros en la esfera de los salarios, la ampliación del Seguro Social y la elevación del nivel educativo de los trabajadores, está estrechamente relacionado con la actividad de esta central.

En ese orden puede decirse que la formación de las grandes centrales en México ha cumplido con la especial función tanto política como estrictamente social, de tal

manera que bajo su influencia el índice de sindicalizados ha ido en aumento y acorde con el desarrollo social de México actual.

El movimiento obrero mexicano tiene más de 100 años de existencia, si tomamos en cuenta los esfuerzos que desde 1872 llevó a cabo el llamado Círculo de obreros mexicanos. Durante todo ese tiempo la clase obrera mexicana ha recorrido un camino difícil.

Al comienzo del obrerismo, los trabajadores se hallaban patéticamente solos; no tenían apoyo moral ni material alguno, padeciendo con entereza la incomprensión y la agresividad de un régimen que les era hostil.

Hoy los tiempos han cambiado. En las filas de la clase obrera ha germinado la corriente revolucionaria mexicana y su movimiento ha pasado a ser una de las fuerzas políticas más influyentes de nuestro país.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1- "People's Charter", mayo de 1838 "
- 2- Compendio de Historia del Partido Comunista, Editorial progreso, 1980 pag. 49 y s. s
- 3- Compendio de la Historia del Partido Comunista. Editorial Progreso, 1980, pag 60
- 4- Los Congresos obreros internacionales en el siglo XX, de Amaro del Rosal, México, 1958, pp. 142 y s.s.
- 5- DERECHO SINDICAL, Tomás Sala Franco - Ignacio Albiol Montesinos, Valencia, 1959, pp. 67 y s.s.
- 6- Texto tomado de G. Cabanellas, Introducción, T. II p.347.
- 7- Compendio de Historia del Partido Comunista, Editorial progreso, 1980, pag. 90 y s s
- 8- K.Marx, Obras Escogidas en dos tomos, T. II, pag 20.
- 9- DERECHO SINDICAL, Tomás Salas Franco - Ignacio Albiol Montesinos, Valencia 1959, pp. 123 y s.s.
- 10- Los Antiguos Mexicanos, México, 1896, p6, cit. por Mendieta, p 52.
- 11- Felipe Tena Ramírez, Leyes Fundamentales de México, 1808-1964, México, 1964, pag. 59.
- 12- Historia del Movimiento Obrero Mexicano, T. II, México, 1964, p. 16.
- 13- DERECHO DEL PUEBLO MEXICANO, T. II, p. 598.
- 14- Semanario de la Industria Mexicana. 1841-42, págs 27-29, Vol.2.
- 15- El obrero Internacional. México 7 de sept. 1874. No 2 Tomo 1, pag 1
- 16- El Socialista, 22 de septiembre de 1872
- 17- Lic. Pedro Ojeda Paulada, prólogo a la edición de la L. F. T. STyPS.
- 18- Política Laboral, STyPS, marzo 1977, pag. 13.
- 19- Lombardo Toledano Vicente. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano. Págs. 70 a 73.

CAPITULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES.

Los actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía dirigidos, no en contra de las relaciones individuales de trabajo nacidas de un contrato civil, cuyas condiciones podrían ser, de acuerdo con la doctrina, estipuladas por dos contratantes igualmente libres, sino en contra de cualquier intento de los trabajadores para coligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de servicios, más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora.

La OIT precisó que la primera prohibición radical de la Edad contemporánea de la coalición, la sindicalización y la huelga, se dio en la célebre Ley Le Chapelier de 1791, a la que por su primado hemos denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora, completada en el año de 1810 con los arts. 410 a 414 del Código Penal de Francia. Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el Parlamento dictara las leyes de 1799 y 1780, según las cuales "toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una conspiracy in restraint of trade"²⁰

(conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria)
incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión".

INTRODUCCION.

Por huelga se entiende por regla general un cese concertado del trabajo por parte de los asalariados en vista de obtener bien una mejora en su situación material, o bien la reparación de un daño que ellos consideran como dirigida contra su dignidad.

Se puede hablar de huelgas de estudiantes, de comerciantes y de artesanos tanto como de huelgas de obreros, empleados o funcionarios. Pero no cabe duda de que han sido los asalariados quienes han introducido la palabra en la lengua y el hecho en las costumbres.

El hecho existió en las costumbres antes de que el término en la lengua.

Hubo huelgas en la antigüedad; las hubo en Francia durante la Edad Media. No existen noticias de que se aplicase el término de huelga a estas últimas. En el Norte, durante el Siglo XIII, se decía Taquehan o coquehan. En la región de Lyon, algo más tarde, se habla más bien de Tric. Ninguno de estos términos se impuso finalmente, fue la palabra nueva, la palabra grave la que se impuso.

En 1877 se admite el término para designar el paro forzoso del obrero al que le faltaba trabajo y que tenía deseos de encontrarlo ó para el voluntario del obrero que podría trabajar pero rechaza las condiciones que se le imponen.

I.- ETAPAS DE EVOLUCION DE LA HUELGA

La Era de la prohibición (la huelga delito): tres circunstancias decisivas hicieron posible en la historia de la Edad Contemporánea la etapa que ahora consideramos: primeramente, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. En segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el art. 17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de los derechos naturales de los hombres; el precepto en cita decía que "siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización". Y finalmente, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, en conformidad con el artículo cuarto de la misma declaración "en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la Ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos".²¹

La Era de la Tolerancia: el liberalismo inglés ha procurado siempre ser consecuente consigo mismo; si bien debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga. Cien años después, la OIT, en una excelente monografía, explicó la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de Inglaterra, que condujo a la ley de 1824 propuesta por el parlamentario Francis Place:

"El desarrollo del individualismo concluyó finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical. El estado, que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente esa paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se entendiesen y reunieran. Si en nombre de la libertad no quería intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica libertad completa para arreglar sus asuntos, aun recurriendo, si llegaba el caso, a asociaciones libremente constituidas. La libertad de trabajar llevaba sobreentendida la libertad de no hacerlo, y lo que era lícito a un individuo no podía convertirse en delito por que muchos lo practicasen en común".²²

La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes: constituida la asociación el patrón podía negociar y contratar con ella; pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos; únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora, podían conducirla a la victoria. La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aun a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar a reanudar las actividades de su fábrica.

La Era de la reglamentación legal de las instituciones: se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así, como un ejemplo, las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las convenciones colectivas. La etapa en turno ofrece una bifurcación en sus años finales, pues varios pueblos, Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plena; con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Es sin embargo necesario revelar que hasta donde recordamos, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la Era de la tolerancia conservó su vigencia en ese aspecto de la lucha social; con la salvedad de los sistemas fascistas y totalitarios y de los regimenes castrenses. Tenemos así mismo que resaltar, que el principio de la huelga libre no reglamentada, ha conservado su vida hasta nuestros días, no obstante su reconocimiento en diversas constituciones, de la segunda postguerra.

II.- LAS HUELGAS ANTES DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

2.1 Una Huelga en el Egipto Faraónico.

Hacia el año de 2100 A.C., la población que estaba al servicio de un templo en la necropolis de Tebas se negó a trabajar, albañiles, obreros y especialistas están de acuerdo. Se les paga en especies; las retribuciones son insuficientes e irregulares. Quizas haya fraude por parte de los encargados de los graneros. Al llegar el día 10 de ese mes, resulta que no hay nada en los graneros.

Las mujeres insligan a los hombres a que pidan a Psaru, gobernador de la ciudad, dos galletas suplementarias por día hasta fin de mes. Si se niega, los trabajadores interrumpirán su trabajo. La primera entrevista no da ningún resultado. Psaru se contenta con que un escriba haga constar las quejas por escrito. Dice que se las transmitirá al Faraón. La muchedumbre monta en cólera. Psaru, al que han apelado de nuevo, intenta ganar tiempo: trabajo perdido. Se declara la huelga. El faraón, que ha sido informado, pregunta a Psaru. Entre tanto, ordena que los instigadores sean ahorcados. Pero las mujeres interceden ante el soberano y apelan a su buen juicio.

El faraón, curiosamente conmovido, se apiada de ellos.

Edificante final. No siempre ocurre así. A veces la huelga degenera en un motín. Los hambrientos asaltan a los almacenes:

En estos textos milenarios ya está todo en germen. A veces la amenaza de una huelga basta para que los trabajadores consigan mejoras sustanciales. Otras, por el contrario, estalla la huelga, se endurece, lleva a actos de violencia o a una amenaza de insurrección tanto más grave en cuanto que el patrono es el Estado. En cualquier caso, se trata siempre de trabajadores libres, empleados en oficios nobles que no podían confiarse a esclavos.

2.2 Tres siglos agitados en Francia.

El siglo XIII es el primero en el que se registran agitaciones en Francia. Hacia 1279-1283, el legista Beaumanoir, en las "Coutumes de Beauvaisis", define la huelga (que recibe en aquel entonces el nombre de Takehan): la alianza que se hace contra el interés común cuando cierta especie de personas deciden no trabajar por el mismo y bajo precio concertado anteriormente y aumenta el valor de su trabajo, bajo su propia responsabilidad, y deciden que no trabajaran por menos y establecen sanciones y amenazas contra los compañeros que no respeten sus acuerdos.

Desde los pequeños talleres, la agitación llega a las industrias que trabajan para un mercado más amplio, especialmente entre los pañeros; a menudo, en Flandes, interviene el poder público para mantener el orden.

Todavía más agitado será el siglo XVI, en que toda autoridad se ve discutida. La extrema carestía que provoca el aflujo de metales preciosos importados del Nuevo Mundo, impulsa a los obreros a reclamar aumentos de salarios.

Una de las huelgas más significativas fue en 1511, cuando unos obreros habían recibido el encargo de abrir una zanja para asentar el pilar de un arbotante destinado a orzar la nave de la catedral. Había que emplear a 13 obreros para achicar el agua de la zanja con una máquina. El 10 de noviembre interrumpen el trabajo porque les parece insuficiente el salario de diez llards por una tarea penosa y llena de peligros. El día 12 se les sube el salario a 12 llards. Se reincorporan al trabajo y se turnan día y noche. El 23 de noviembre el nivel de agua ha bajado y quieren volver a pagarles el antiguo salario, declarando que el salario nocturno ya

no es necesario. Los obreros interrumpen nuevamente el trabajo y sabotean la máquina. Finalmente se llega a un acuerdo: se conlará aparte el trabajo nocturno. Los canónigos consienten en comprar unas cuantas balas de paja para que los obreros puedan descansar por turnos.

La imprenta parece ser la industria más inquieta, la huelga de Lyon que, iniciada en 1527, no se interrumpe, hasta 1539.

En agosto de 1539 aparecen las ordenanzas de "Villers-Colterets" ²³, que prohíben al conjunto de los maestros y a los compañeros y servidores de todos los maestros que lleven a cabo cualquier asamblea o asociación, grande o pequeña, por cualquier razón que sea, ni que monopolice, ni que tengan, ni que lleguen a ningún tipo de acuerdo los unos con los otros acerca de su oficio, bajo pena de confiscación de personas y bienes.

Por comparación con el siglo XVI, el XVII se distingue por una relativa calma. Pero desde la decadencia del reino, Emile Coornaet ve surgir la primera de tres oleadas de agitación: 1688-1690, 1696-1699, 1707-1710. El clima del siglo XVIII será de tensión.

La autoridad persigue a los agitadores, un poco a ciegas, guiada por la sensación de que una fuerza oculta se organiza contra ella.

En la mayor parte de los casos, la técnica de la huelga es la misma: se decide

marcar o, como se decía entonces, condenar un taller; cuando parece necesario, se condena una ciudad entera. Montepeller, Dijon, Toulouse, por ejemplo han tenido experiencias de este tipo: todos los compañeros de un mismo oficio se retiran a los campos; sus jefes se instalan en los alrededores, en las villas y pueblos por donde han de pasar sus camaradas de la periferia y les ponen en guardia contra la ciudad condenada; al cabo de un tiempo los dueños capitulan.

2.3 La hostilidad constante de los poderes públicos contra las coaliciones obreras.

La actividad de los poderes públicos con respecto a las huelgas se caracteriza por una permanente hostilidad; a través de los distintos regímenes, se da una notable continuidad de esta actividad. Desde la Ordenanza de Villers-Colterets a las Lettres Patentes del 2 de enero de 1749, a la Ley Le Chapelier de 1791 y hasta la legislación Napoleónica.

Las Lettres Patentes prohíben las coaliciones obreras:

"Habiendo sido informado de que numerosos obreros de las diversas fabricas y manufactureras de nuestro reino abandonan a los fabricantes y empresarios sin haber recibido de ellos permiso por escrito, sin haber acabado los trabajos que empezaron y, frecuentemente, sin haber devuelto los adelantos que les hicieron a cuenta del salario de su trabajo para satisfacer sus necesidades llevan a cabo una asamblea y perjudican a sus amos dándoles o privándoles, a su gusto, de obreros y les impiden tomar aquellos que podrían convenirles".²⁴

"Prohibimos a todos los compañeros y obreros que se reúnan con el pretexto de su cofradía o que se confabulen para colocarse los unos y los otros junto a un dueño o abandonarle, y también que obstaculicen que los dueños escojan por sí mismos a sus operarios, sean franceses o extranjeros.

Parece ser que durante el siglo XVIII se organizan sociedades destinadas a sostener las huelgas.

Los constituyentes no se mostraron más favorables a las huelgas que la antigua monarquía.

En 1770, se asiste a una generalización de las huelgas, aunque el problema del mantenimiento sea aún mayor que el de los asalariados, los obreros soportan con dificultades la desaparición de las limosnas del clero y el alza de costos de la vida consecutivo a la depreciación del salario. Por lo demás, la atmósfera no es propicia a la resignación. Estalla un conflicto entre los carpinteros sostenidos por la unión Fraternelle que ellos mismos han fundado, los obreros piden un salario de cincuenta sueldos en verano y de cuarenta y cinco en invierno. Los patrones, en una petición dirigida a la municipalidad parisina, se indignan.

Los obreros llevan su problema a la Constituyente del 27 de mayo: manifiestan que los empresarios se han negado a toda discusión en común; afirman que su asociación no tiene ni el fin ni las intenciones que éste le atribuye.

Los obreros llegan incluso a invocar el artículo VII de sus estatutos, según cuyos términos, se comprometen a no aprovecharse nunca de un patrón tenga un trabajo muy urgente para hacerle pagar más del precio convenido.

Extraño manifiesto, si es que no se trata de una estratagema; ya que parece incluir una renuncia a la huelga; y a la vez, el compromiso de no recurrir a ella más que en condiciones que la condenan de ante mano al fracaso.

Le Chapeller, abogado en el parlamento de Rennes, miembro influyente del club bretón, designado como reportero, establece sus conclusiones el 14 de junio de 1791. Estas no son otra cosa que una requisitoria contra la posición adoptada por los obreros:

"La finalidad de estas asambleas que se están propagando por el reino, y que ya han establecido contactos entre ellas, es la de forzar a los empresarios - anteriormente llamados amos- a aumentar el precio de la jornada de trabajo, impedir a los obreros y a los particulares que los emplean en sus talleres que hagan entre sí tratos amistosos, hacerles firmar en ciertos registros el compromiso de someterse a la tasa de la jornada de trabajo fijado por estas asambleas y a otras normas que se permiten establecer. Incluso se emplea la violencia para hacer cumplir tales normas; fuerzan a los obreros a abandonar sus empleos aunque estén satisfechos con el salario que perciben, quieren despoblar los talleres, y ya se han sublevado muchos y se han cometido diversos desórdenes".²⁵

Tal estado de cosas no puede tolerarse:

"Indudablemente, debe permitirse a los ciudadanos de ciertas profesiones reunirse para tratar de sus intereses comunes".

Pero... ya no hay otras clases de corporación en el Estado. No existe más que el interés particular de cada individuo y el interés general. No se permite a nadie inspirar un interés intermedio a los ciudadanos o separarles de las cuestiones públicas por un espíritu de cooperación.

Pero, se dirá, esto es poscribir la mutualidad. Estos fondos comunes parece que han sido útiles: pero es a la nación y a los funcionarios públicos, en su nombre, a quienes corresponde proporcionar trabajo a los que necesitan para subsistir, así como atención a los enfermos".²⁶

Así pues, el principio resulta claro:

"Pertenece a los convenios libres de individuo a individuo fijar el jornal para cada obrero. Es de la incumbencia del obrero mantener el acuerdo que han hecho con quien le ocupa".²⁷

Y para finalizar, una concesión a los obreros:

"Sin examinar cual debe ser el salario razonable de la jornada de trabajo y reconociendo tan sólo que debería ser algo más elevado que en la actualidad".²⁸

El texto, finalmente, se acepta por unanimidad.

Los artículos 1, 2 y 3 prohíben toda organización obrera o patronal; los artículos 4, 5, 6, 7 y 8 se vuelven contra lo que se llamará desde entonces huelga u lockout y que se engloba aquí bajo el término de coalición.

Parece un texto justo, ya que prohíbe por igual coaliciones obreras y coaliciones patronales. Pero la necesidad no pesa de la misma manera sobre el obrero que sobre el patrón. El primero debe trabajar para vivir, mientras que el segundo puede esperar y vivir sin que los demás trabajen para él.

Por otra parte, la igualdad no se mantiene durante mucho tiempo; las cámaras de comercio, que son organizaciones patronales, son consideradas tres días después fuera de cuestión por Le Chapeller. Pronto la ley del 22 gremial del siglo XVIII, que afecta a las manufacturas, talleres y fábricas, instituye la cartilla obrera obligatoria:

"Nadie podrá admitir a un obrero si no tiene una cartilla donde conste el certificado de sus compromisos que le habrá sido extendido por aquél de cuya empresa ha salido (artículo 12). Esto tiene el propósito de garantizar a los talleres contra la deserción y a los contratos de su violación".²⁹

III.- HUELGA DE POSGUERRA (1920-1926)

Entre las grandes huelgas anteriores a 1914 y las grandes huelgas posteriores a

1918 podemos apreciar muchas diferencias.

Antes de 1914, cuando el Estado no se veía directamente implicado como patrono o como garantía del orden, podía simular que era liberal y desentenderse de los problemas. Durante la guerra, se vio obligado en todos los países beligerantes (por razones de defensa nacional) e incluso en los países neutrales (en razón de las dificultades de abastecimiento) a controlar cada vez desde más cerca todos los sectores vitales de la economía (producción, transporte, consumo). Tanto si lo deseaban sus dirigentes como si no, son considerados responsables de su economía. Lejos de debilitarse, la autoridad del Estado se ve reforzada. Pero su autoridad se ve discutida en ocasiones; toda la huelga de una cierta envergadura adquiere un matiz político.

La revolución Rusa de 1917, por otra parte, reanimó las esperanzas de transformación social que el desencadenamiento de la guerra en agosto de 1914 había arruinado. Se conoce poco la parte que tuvieron, en los acontecimientos de febrero y octubre, la agitación callejera, las huelgas obreras, la acción de los sindicatos o la de los partidos. Pero existe la tendencia, en Francia y en otros países, de ver en el éxito del bolchevismo un resultado de las luchas emprendidas por los sindicalistas revolucionarios. Es con motivo de la huelga general que se intenta, en ocasiones, ir a la revolución. Los dirigentes bolcheviques, con Lenin a la cabeza, cuando se liberaron del torniquete que los ejércitos blancos intentaban emplear contra ellos, no desdeñaron a los aliados que se les ofrecían. En la medida en que los partidos comunistas se constituyan, impedirán a los gobiernos anticomunistas que ataquen a Rusia. Para animar a estos partidos, Lenin cuenta

bastante más con los sindicatos obreros que con los intelectuales parlamentarios surgidos de la socialdemocracia.

De ahí la afloración de una serie de huelgas que presentan, en grado variable, un carácter político, en ocasiones disimulando tras un vasto catálogo de reivindicaciones y en ocasiones reconocido y proclamado como tal.

Las huelgas que se desarrollan entre las dos guerras presentan, sin embargo, dos características diferentes según el período considerado.

A continuación de los armisticios, e incluso antes de que todos se hayan firmado, estallan movimientos que son consecuencia directa de la guerra y de los sufrimientos de toda especie que ésta trajo consigo. Las masas, cansadas, se rebelan contra las imposiciones, piden el cumplimiento de las promesas que se prodigaron, proclaman su voluntad de construcción de una sociedad nueva. Estos movimientos acusan la influencia de la revolución rusa de octubre de 1917; bien porque, para evitarla, se ponen en circulación fórmulas nuevas, como la de la nacionalización. Pero, finalmente, las huelgas fracasan en sus aspiraciones revolucionarias, tanto en Suiza, en Francia, como en Italia. Queda en su activo el haber impulsado ciertas reformas -siendo la principal la instauración de la jornada de ocho horas- Sin embargo, una huelga general tiene éxito, pero es a la vez defensiva y política, es la que en 1920 salva a la Alemania de Weimar de la reacción nacionalista. Un próximo futuro mostrará que esta victoria sólo fue provisional.

A partir del momento (octubre 1929) en que la gran crisis económica se anuncia

con el crac de Wall Street, las huelgas obreras ya no encuentran un medio favorable para desarrollarse. Los trabajadores se ven reducidos a actitudes defensivas. Sin embargo, surgirán nuevas huelgas. Pero éstas aluden siempre al poder. En la Francia de 1934 quieren defender las libertades democráticas; en 1936 quieren utilizar plenamente la victoria electoral del frente popular. En los Estados Unidos, bajo el mando del presidente Roosevelt, tratan de obtener garantías para la libertad sindical. No se trata ya de huelgas verdaderamente revolucionarias; pero se trata siempre de huelgas que son, en alguna medida, políticas.

Hay un último rasgo que es, esta vez, común a los dos periodos: a partir del momento en que se organizó en Moscú la Internacional Comunista, sobre todo a partir del momento en que se vio reforzada por una Internacional Sindical Roja, que era filial, se da un esfuerzo metódico para organizar y disciplinar internacionalmente las huelgas que surgen; la tentativa se muestra mucho más eficaz que las que la precedieron antes de 1914.

IV.- HUELGAS DE LA ULTIMA POSGUERRA (1945-1948).

Durante el transcurso de la segunda guerra mundial, en los Estados Unidos así como en la Gran Bretaña, los sindicatos, conscientes del problema, más grande aún que el de 1914 a 1918, habían trabajado con eficacia para evitar o contener las huelgas. Todas las cuestiones concernientes al trabajo pertenecían a la jurisdicción del War Labour Board (WLB). En julio de 1942, un acuerdo titulado Little Steel Formule, que reconocía que desde enero de 1941 a abril de 1942 el costo de la vida había aumentado en un quince por ciento, había admitido un alza

de salarios en la misma proporción. El 8 de abril de 1943 un decreto presidencial (Executive Order) generalizaba la aplicación de la fórmula.

El fin de las hostilidades debía llevar consigo necesariamente una continuación de las huelgas, como había ocurrido en 1919 en Francia y en la Gran Bretaña. El War Labour Board desaparece a finales de 1945. La intención del gobierno es dejar libres los salarios, aunque manteniendo sobre los precios un control destinado a impedir la inflación. Los sindicatos se niegan a renovar su compromiso de no recurrir a la huelga; piden aumento de salarios, aunque muchos de ellos temen la inflación; pero los trabajadores están impacientes. En ocasiones las huelgas estallan pese a los dirigentes sindicales que se inquietan ante esta indisciplina.

En ocasiones se verá que los sindicatos aceptan las multas y despidos decididos por los empresarios contra los obreros refractarios a la disciplina; el sindicato de los empleados hoteleros de Brooklyn incluso llegó a proporcionar a los patrones obreros de reserva para poner fin a una huelga imprevista, acaecida mientras se habían establecido negociaciones.

Numerosos conflictos se resuelven amistosamente por medio de un compromiso; cuando los obreros piden un aumento del treinta por ciento, se transige con un quince a veinte por ciento. Pero a menudo resurge el movimiento, en ocasiones avivado por la competencia entre sindicatos rivales. Se cuentan quince millones de sindicatos repartidos entre la American Federation of Labour estructurada sobre la base de las especializaciones, y el Congreso de las Organizaciones Industriales, que se separó para dar la primacía a la organización en el marco de la industria que,

por tal razón, reúne a numerosos obreros poco cualificados, a los que se añaden numerosos sindicatos autónomos a veces poderosos.

De noviembre a mayo de 1946 cuatro grandes conflictos se destacaron del conjunto por su amplitud y duración.

En otoño de 1945 la industria del automóvil emplea en los Estados Unidos un millón de asalariados, de los que alrededor de 650.000 trabajaban en la región de Detroit, repartidos entre las grandes firmas del automóvil: Ford, Chrysler, y General Motors. La Union of Automobile Workers, que no agrupaban más que a veinticinco mil miembros en 1935 pronto contará con un millón.

En octubre de 1945, la Union pide a la General Motors un aumento de los salarios de treinta por ciento, a fin de dar a los trabajadores, por cuarenta horas de trabajo, el mismo salario por cincuenta y dos horas. Mientras que la Ford y la Chrysler acepta negociar, la General Motors se niega. La huelga estalla el 24 de octubre, arrastrando a 200.000 trabajadores; después de 4 meses acabará con un alza de los salarios del veinte por ciento.

Igualmente es un conflicto salarial el que da origen a la huelga de los metalúrgicos. Los obreros pedían dos dólares más diarios, es decir un aumento de veinticinco centavos por hora. La United State Steel Company ofrece un alza de salarios de un dólar (12,5 centavos por hora) que el sindicato considera insuficiente. La huelga dura desde mediados de enero hasta febrero de 1946, con 750.000 huelguistas. Los patrones ofrecen entonces 18 centavos y medio, concesión que viene

facilitada por el hecho de que el gobierno acepte un alza del precio de la tonelada de acero. Durante un mes siguió la huelga por una diferencia de un centavo por hora.

Desde 1920 la organización sindical de los mineros se halla dominada por un líder enérgico y hábil John Lewis. En veinte años ha conseguido que los salarios inicialmente muy bajos subiesen de 15 dólares semanales a 63 dólares con 50 por 44 horas durante 6 días.

El 3 de marzo de 1946, el día siguiente del fin de la huelga de los metalúrgicos, Lewis anuncia una huelga reivindicativa cuya iniciación fija para treinta días más tarde. Lewis pide la creación de un fondo de seguridad social que sería administrado por el sindicato y alimentado por una cuota patronal (diez centavos por tonelada de carbón -lo que suministraría sesenta millones de dólares- más adelante pedirá un uno por ciento de los salarios, lo que haría setenta millones de dólares.

Se inician las negociaciones, pero no se llega a ningún resultado. La huelga empieza en abril, se cree que no durará más que un mes. Cálculo erróneo. El presidente Truman consigue que vuelvan al trabajo, pero al cabo de doce días el movimiento vuelve a empezar. Se rechaza un arbitraje propuesto por el Presidente. Al fin, los obreros consiguen:

1o. 18 centavos y medio de aumento por hora lo que, por el juego de las indemnizaciones obligadas, de el hecho el aumento es de 22 a 26 centavos.

2o. La creación de un fondo de Seguridad Social, gestionado de forma paritaria y alimentado por una tasa de cinco centavos por tonelada.

En mayo de 1946 les toca el turno a los ferroviarios. Desde marzo, las Fraternidades de los Ferrocarriles pedían un alza del 25 por ciento. Entre veinte organizaciones, dieciocho aceptan un arbitraje. Pero las dos organizaciones más poderosas, la que agrupa a los conductores de locomotoras (78,000 afiliados) y a la del personal de los trenes (215,000 afiliados) decretan la huelga, a continuación de un referéndum en el que ha participado el noventa por ciento de los sindicatos y que arroja un 98.8 por ciento de votos favorables a la huelga.

Anunciada para el 18 de mayo, la huelga se retrasa hasta el 24. Pero al fin estalla. El ex presidente Hoover, a quien se le ha confiado la misión de auxiliar a los países devastados, lanza un grito de alarma:

"Si la huelga de los ferrocarrileros estalla, condenará a muerte a millones de personas. Si se le une la huelga de los transportes marítimos, será un holocausto".

Sin embargo, después de muchas discusiones, los puntos de vista de ambas partes han ido aproximándose. Los ferroviarios piden 1.44 dólares por día. Las compañías ofrecen 1.28.

El 17 de mayo, el presidente Truman, esperando un acuerdo, ordena que los ferrocarrileros sean requisados. Dieciocho uniones sindicales aceptan someterse; dos se resisten. La huelga se hace efectiva el 24 de mayo a las cinco de la mañana.

Provoca un inmenso embotellamiento en las estaciones en todos los que quieren tomar el tren; una aglomeración en los hoteles de los viajeros condenados a permanecer en ellos; una parálisis en los almacenes de detall y un atasco en los puertos y en los mercados agrícolas que no pueden espedir lo que reciben.

El presidente de la Fraternidad de fogoneros de locomotoras ordena a cuarenta mil de sus afiliados (sobre 120,000) que tienen carnet de mecánico que permitan que se les incorpore temporalmente a la conducción de locomotoras.

El presidente Truman lanza una llamada a la nación por la radio el 24 de mayo y denuncia ante el Congreso, el 25 de mayo los manejos de lo que le parece una minoría irresponsable. Anuncia una nueva legislación sobre los conflictos laborales. Los ferroviarios, inquietos, deciden reincorporarse al trabajo. El líder de los mecánicos, Whitney, anuncia que ha decidido presentarse a las elecciones presidenciales de 1948 para intentar que caiga Truman. Tiene la intención de utilizar los 47 millones de dólares del fondo de reserva sindical: 2,500,000 van a ser inmediatamente utilizados contra los representantes que votarán los textos de Truman.

Gestos sin futuro pero con un efecto inmediato: La huelga de los puertos y de la marina mercante, que debía estallar el 15 de junio, queda inutilizada por un compromiso. Los sindicatos pedían un aumento del 30 por ciento; los patrones ofrecieron un 15 por ciento; se llegó a un acuerdo sobre el 20 por ciento.

La huelga de los ferroviarios sólo duró cuarenta y ocho horas. Pero fue la más

dramática y también aquella en la que los sindicatos sintieron pesar contra ellos la fuerza de la opinión pública que sostenía al poder presidencial.

Cualquiera que haya sido la influencia del CIO y, en el interior del CIO, parece difícil ver en estas huelgas otra cosa que un vasto movimiento reivindicativo que se mantuvo al margen de la política.

V.- LA PRIMERA HUELGA QUE ESTALLO EN MEXICO.

El primer movimiento social de esta clase estalló en el mes de agosto de 1766, siendo virrey de la Nueva España don Carlos Francisco de Croix, muriendo en dicho movimiento, asesinados, el alcalde mayor y un minero y estando a punto de ser linchado don Pedro Romero de Terreros, conde de Regla, único dueño de la mina Vizcaína del Monte, ahora Real del Monte, en el estado de Hidalgo.

En las 19 ordenanzas formuladas por don Francisco Xavier de Gamboa para regir las minas de Pachuca y Real del Monte se prohibía el trabajo extra al estatuir que el "pueblo o tanda en que se hacía sólo durara 12 horas, sin que el barretero o peón pudiera seguir en la inmediata, aunque pretextara no haber terminado la tarea ..." Los operarios comenzaron a declararse en huelga de brazos caídos. Las autoridades locales trataron de hacerlos volver a sus trabajos y continuar el desagüe de las minas. La resistencia pasiva, sin embargo, se convirtió a los dos días en violentísima acción revolucionaria, llegando a tal grado las cosas que hubo quebrantamiento en las cárceles, y asesinatos, resultando muerto a manos de los huelguistas Manuel Barbosa, de la mina La Joya, y el alcalde o primera autoridad

de la jurisdicción, Miguel Rincón de Oca. El propietario, conde de Regla, estuvo a punto de ser linchado. El gobierno se concretó a enviar alguna tropa y comisionar a Gamboa para que procediera a la investigación de los hechos y mediara en la formulación de otras enseñanzas provisionales, en tanto se emprendían reformas definitivas a las vigentes. El 21 de septiembre de ese 1766 don Francisco Gamboa, miembro del Consejo de su Majestad y alcalde del crimen de la Real Audiencia, "para régimen y gobierno de aquellas minas de Pachuca y Real del Monte, hizo valer las 19 ordenanzas que el virrey Carlos Francisco de Croix publicó"³⁰. No suprimieron los "partidos", solamente pretendieron cortar los abusos de parte de los trabajadores, reglamentando, además de los que correspondían a los barreteros los que debían darse a los empleados en las haciendas de beneficio y a los que tenían las tareas de "Megollo".³¹

El 13 de agosto de 1766 se inicia la primera huelga de barreteros en contra de Don Pedro Romero de Terreros, conde de Regla; esos mineros no trataban de obtener más altos salarios ni conquistar mejores condiciones de trabajo, o de arrebatar concesiones a un patrón renuente, sino de mantener las condiciones de ventaja y privilegio que habían logrado obtener en la mayor parte de los reales mineros, de manera principal en Pachuca y Real del Monte.

Los huelguistas no pretendían aumento de salarios, se negaban resuelta y revolucionariamente a ello; querían que se les conservara "Los partidos". Esto no era un sobresueldo por tiempo extra, pues las autoridades de la Nueva España no eran partidarias del trabajo extra en las minas.

Uno de los primeros actos del virrey Bucareli, al llegar a la Nueva España, fue abrir una amplísima investigación sobre las causas que originaron la sangrienta huelga del Real del Monte, y una vez que hubo documentado, dirigió al Rey un informe que en parte dice así:

"El origen o causa final del primer motín que dejó en los animos un fermento nocivo para los que siguieron después, fueron los "partidos", que por una costumbre inmemorial tienen los barreteros en las minas. Se reduce a que asignándole a cada uno el número de costales de metal que debe sacar en las horas que trabaja, según la calidad más o menos del terreno, por el jornal que se estilaba en cada mineral, en todos los que excedían a los de la tasa o tarea se interesaba al barretero, dividiéndose por mitad entre él y el dueño de la mina".³²

"En la Veta Vizcaina se introdujo la disensión entre los administradores y los barreteros, creyendo aquéllos que obrando éstos de mala fe, separaban en las entrañas de la mina piedras de buen metal para llenar los costales del partido, dejando los inútiles para los de tarea o tasa, y que aun de los primeros al llenar los costales los disponían de tal forma que al vaciarlos a formar los montones fuera de la mina para la partición quedaran distinguidos los buenos de los malos metales para tomar la mejor parte del partido. Quisieron los administradores, para cortar estos fraudes, que se empezara a pagar a los operarios por medio del sueldo. Creyéndose éstos defraudados del derecho que hasta esa fecha les dio la costumbre, se negaron a trabajar. Se les obligó por medio de la violencia de los que se llaman recogedores o sacagentes y excediéndose éstos y los administradores en los castigos, se exasperaron hasta el extremo de formar un motín".³³

De la correspondencia de Bucareli se desprende que, siendo Virrey el marqués de Croix, el conde de Regla ordenó se fueran suspendidos los "partidos". Los mineros, entre los que habian esclavos y libres, fueron agitados por el cura de Pachuca, y el día en que se les quiso pagar sus salarios, protestaron ruidosamente, se formaron en manifestación, se dirigieron a Pachuca y pidieron al marqués que reconsiderase su acuerdo, pero como éste se negase, lapidaron la casa del noble, entraron en ella, golpearon a la servidumbre, se apoderaron del Marqués y estuvieron a punto de lincharlo.

La noticia llegó al conocimiento del alcalde mayor y del sacerdote agitador, quienes se dirigieron a la casa del Conde de Regla con el objeto de darle auxilio. Dicho alcalde y la fuerza armada que lo protegía no sólo no consiguieron restablecer el orden, sino que el primero fue asesinado, así como numerosos soldados resultaron heridos, una de los mineros fue muerto y el conde de Regla iba a ser linchado, pero el cura se presentó llevando consigo la custodia bajo palio, lo que hizo que los mineros se arrodillaran, oportunidad que aprovechó el sacerdote para exhortarlos a que abandonasen su actitud hostil y, sobre todo, que no malasen a su patrón, quien de hecho ya tenía la soga en el cuello.

Rapidamente se movilizaron fuerzas de los puntos más cercanos a Pachuca, a fin de dar garantías al Conde de Regla. Se procedió, por orden expresa del virrey de Croix a abrir la más amplia investigación y, como resultado de ésta, fueron procesados el cura y dieciocho mineros. Como la mina Vizcaina, de Real del Monte, rendía en aquella época una cantidad fantástica de dinero, de la cual una buena parte correspondía a la Corona Española, el virrey de Croix quiso que los

trabajos fueran reanudados, pero no lo logró en virtud de que el Conde de Regla se retiró a una hacienda, sistemáticamente sostuvo ante el virrey el derecho que le asistía de no permitir los "partidos", porque no había ni ordenanza alguna que lo obligara a ello, De Croix fracasó también al hacer toda clase de gestiones cerca de los mineros para que reanudarán el trabajo, pues éstos contestaron en forma enérgica, no obstante que buena parte de ellos eran esclavos, "que no trabajarían hasta que el Conde de Regla reconsiderase se acuerdo y les pagase los partidos".

A esta declaración contestó al Conde de Regla, que pagaría a los trabajadores de las tres vetas que explotaba en Real del Monte. Por espacio de nueve años duró esta actitud intransigente de mineros y patrón. La huelga no fue solucionada hasta que el rey de España designó virrey a Bucarelli, a quien dio expresas órdenes de que el conflicto fuera arreglado cuanto antes, en virtud de que la Corona de España se estaba perjudicando con el paro de los trabajadores en aquellas ricas minas.

Bucarelli, cediendo a la presión que sobre él ejercía el Conde de Regla, solucionó el conflicto expulsando a los dieciocho mineros y al cura que los protegió y ayudo.

VI. LAS HUELGAS DURANTE LA EPOCA PORFIRISTA.

Durante el régimen porfirista no hubo libertad política ni libertad de pensamiento. No olvidemos el lema del Gobierno: "Poca política y mucha administración". Nada más que la administración no tuvo en cuenta a la masa trabajadora; no se ocupó de los pobres sino únicamente de los ricos, de los ricos nacionales y extranjeros.

El señor Limantour director supremo de la política económica de México durante cuatro lustros aproximadamente, creía que abriendo de par en par las puertas al capital del exterior se resolverían todos los problemas. Además, el interés del régimen se limitó al fomento de la producción y a dirigir, en ocasiones tardíamente y no siempre con buen tino, los fenómenos monetarios. Jamás se preocupó por resolver el problema de la distribución del ingreso. Hubo progreso económico, pero no desarrollo económico, que es diferente. Progresar es marchar hacia adelante. Se progresa si se construye una nueva vía férrea, si se establece una nueva industria textil o si se termina un nuevo camino de automóviles; pero eso no es desarrollo; por que el desarrollo consiste en el estrecho maridaje de la eficiencia económica con la justicia social. Lo uno y lo otro son inseparables.

Ahora bien, mientras los obreros, artesanos y campesinos, los más débiles económicamente, eran vistos con mal disimulado desprecio por todas las autoridades administrativas, desde el jefe político hasta el presidente de la República, los grandes hombres de negocios disfrutaban de la amistosa consideración de todos los funcionarios. Don Francisco I. Madero, en su libro la sucesión presidencial en 1910, escribió: "El general Díaz encuentra uno de sus más firmes apoyos en el capitalista, y por este motivo, sistemáticamente estará contra los intereses de los obreros"³⁴ Lo anterior no puede negarse, entre otras razones porque se trata de un gobierno plutocrático que, obviamente, servía a los intereses de su clase.

Es bien sabido que no existía ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades y de los campos. Las huelgas estaban prohibidas y se castigaba con severidad a quienes en forma alguna pedían la elevación del

salario, o la reducción de la jornada de trabajo. El Código Penal del Distrito Federal castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral. Algo semejante se ordenaba con mayor o menor severidad en los códigos penales de buena parte de los Estados de la República. El Gobierno de Díaz sólo permitía la organización de sociedades mutualistas entre obreros y artesanos. Sin embargo, a finales del siglo XIX y principios del XX, comenzaron a organizarse algunos grupos de trabajadores en uniones que solían reclamar mejor trato de parte de los patronos o capataces, más altos salarios y menor número de horas de labor. Un autor registra 250 huelgas durante el porfiriato, principalmente en los ferrocarriles, la industria tabaquera y la de hilados y tejidos de lana y algodón. En muy pocas tuvieron éxito las demandas de los trabajadores, pues el Gobierno del general Díaz siempre apoyaba con decisión y energía a las empresas.

Los ferrocarrileros deben contarse entre los trabajadores que primero organizaron agrupaciones de resistencia. Entre ellas cabe mencionar la Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos, en Nuevo Laredo; la Suprema Orden de Empleados del Ferrocarril Mexicano, en la ciudad de México; la Hermandad de Ferrocarrileros, en Monterrey; la unión de Mecánicos, en Puebla; la Unión de Caldereros, en Aguascalientes; y sobre todo, la Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, fundada en 1907 por Félix C. Vera y suprimida en 1908 por el Gobierno a causa de un conato de huelga en San Luis Potosí.

La Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril tenía entre sus postulados el

de que los ferrocarriles fueran manejados por mexicanos. En aquellos años no sólo los puestos de dirección propiamente dichos eran ocupados por norteamericanos, sino también los de segunda, tercera y cuarta categoría. Los superintendentes de división, los jefes de trenes, los despachadores, conductores, maquinistas y aun los jefes de telegrafistas y estaciones importantes eran norteamericanos. Pocas veces, muy pocas veces, el trabajador mexicano tenía posibilidades de ascender a los puestos de cierta importancia y bien remunerados. Para él quedaban reservados los empleos secundarios: telegrafista, garrotero, mecánico, fogonero, jefe de estación de segunda, oficinista, mensajero, etc.

Poco a poco, por etapas, los ferrocarriles se mexicanizaron, realizándose así el ideal de los fundadores de la Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril.

Como se ve, el Gobierno no veía con buenos ojos que se organizaran los obreros de la incipiente industria nacional. Había que dar seguridad y garantías al capital; había que contener con mano de hierro el más leve intento de agitación. "orden y progreso", ésta fue una de las normas fundamentales del porfirismo. Sólo se permitía, según se apuntó arriba, el mutualismo, herencia de pasados días.

Sin embargo, no fue posible entonces, como jamás lo ha sido, contener las justas aspiraciones de la masa trabajadora para mejorar su existencia. Tampoco fue posible cerrar las fronteras a las noticias de lo que pasaba en otras latitudes, ni la circulación de las ideas. Y así, a pesar de todo, comenzó a perturbarse la paz porfiriana.

Desde principios de año de 1906 comenzó la agitación obrera. Lázaro Gutiérrez de Lara, que sostenía relaciones epistolares con Ricardo Flores Magón, enemigo del régimen porfirista y que entonces publicaba en los Estados Unidos el periódico Regeneración, organizó el "Club Liberal de Cananea" en la población del mismo nombre. Los miembros del club no sólo sostenían ideas políticas opuestas al gobierno, sino también principios de transformación nacional, de honda transformación tendiente a mejorar las condiciones económicas y culturales del pueblo mexicano.

En Cananea había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre: The Cananea Consolidated Copper Company, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano y en particular de algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y las tirantes declaraciones aumentaban cada día entre obreros y patrones. Al fin, la huelga comenzó el 10. de junio de aquel año. Los principales dirigentes del movimiento fueron los trabajadores Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón.

Al día siguiente de iniciada la huelga, los obreros presentaron a la empresa un pliego de peticiones que el abogado de la misma calificó de absurdas.

MEMORANDUM.

"1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

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

I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).

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

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

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

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".

Aquí es preciso señalar el hecho de que fueron los mineros de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia; fueron los primeros mártires de noble cruzada, héroes anónimos, precursores de la revolución social que había de transformar la fisonomía de la nación.

El 1o. de junio por la tarde se organizó una ordenada manifestación de tres mil trabajadores de la empresa minera. Desfilaron por las calles de la población hasta

la maderería de la Cananea Copper, para invitar a los obreros que aun seguían trabajando a unirse al movimiento. Estos lo hicieron desde luego, provocando la ira de los jefes norteamericanos. Los hermanos Metcalf, desde un balcón, arrojaron agua con una manguera sobre los manifestantes.

La respuesta fue una lluvia de piedras y la contrarespuesta un tiro que mató instantáneamente a un obrero. La lucha comenzó. Los dos hermanos y diez trabajadores mexicanos murieron en el primer encuentro. La lucha se reanudó en más de una ocasión durante ese día y el siguiente. De un lado el gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izabal, que había llegado a Cananea con alrededor de cien hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía, y 275 soldados norteamericanos al mando del coronel Rining, que había cruzado la frontera a petición del acobardado e imbécil mandatario sonorense. Del otro lado los cinco mil trescientos trabajadores de las minas de cobre. Aquéllos, perfectamente armados; éstos, prácticamente inermes. Es cierto que asaltaron los montepíos y se apoderaron de algunos rifles, escopetas y pistolas, mas bien pronto se les agotó el parque y se quedaron indefensos.

Perdieron los obreros. Las amenazas del jefe de las armas, general Luis E. Torres, de enviar a los huelguistas a pelear en contra de la tribu yaqui, por una parte, y por la otra el hambre, los obligaron a regresar al trabajo. Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y sentenciados a sufrir quince años de prisión en el castillo de San Juan de Ulúa, la espantosa y subhumana cárcel adonde el porfirismo arrojaba sus víctimas. Así, a sangre y fuego, con mano de hierro, se creyó que podían contenerse las legítimas

aspiraciones de la masa trabajadora. Se ignoraba que causa que tiene mártires es causa que triunfa; a veces desde luego y en ocasiones después de largo tiempo; pero siempre, siempre, la sangre injustamente vertida se transforma en simiente que germina en nuevos anhelos y rebeldías. La historia de México lo comprueba plenamente.

Siete meses después de los sucesos de Cananea, había de registrarse en el Estado de Veracruz otro suceso sangriento y de más serias consecuencias.

A mediados de 1906 se organizó en Río Blanco el Gran Círculo de Obreros Libres. Bien pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director. El órgano periodístico Revolución Social sostenía ideas inspiradas en los principios del programa del Partido Liberal de los Flores Magón, principios radicales y de abierta y decidida oposición al régimen del general Díaz. Las opiniones revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas. El Centro Industrial de Puebla -asociación patronal- expidió un reglamento prohibiendo que los trabajadores se organizaran, so pena de expulsión. Las protestas no se hicieron esperar y el descontento cundió entre los obreros. Hubo paros y huelgas en varias partes. Se ponía en peligro la tranquilidad del país, la paz que había perdurado durante tantos años. Intervino el Gobierno del Centro y obreros y patronos ofrecieron someterse al laudo que habría de pronunciar el Presidente de la República.

El laudo se dio a conocer el 5 de enero de 1907, en un teatro de la ciudad de Orizaba

a los trabajadores de las fábricas vecinas. El laudo era contrario a los intereses de los trabajadores. Don Porfirio, lógicamente, afirmaba una vez más su posición al lado del capital. Estalló ruidosa la inconformidad y se resolvió no obedecer las órdenes presidenciales. El artículo 10. del laudo decía: "El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausuras o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas" ³⁵

De manera que los hilanderos y tejedores quedaban así en manos de los patrones y quedaba en vigor el Reglamento que prohibía toda organización obrera y que, precisamente, había provocado la agitación.

El día 7 de enero, en Río Blanco, los obreros no entraron a la fábrica. Se presentaron frente a las puertas para impedir que alguno entrara. Los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con un grupo de obreros. Menudearon las injurias y sonó un tiro. Un obrero cayó muerto. Alguno de los dependientes había disparado su pistola. La muchedumbre se arrojó sobre la tienda y, después de saquearla, la incendió.

La muchedumbre indignada formada por hombres, mujeres y niños, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamás volverían a sus jacales. Una fracción del 12o. Regimiento se había apostado en la Curva de Nogales y al aparecer la multitud, los soldados dispararon sus armas y muchas veces. Cumplían

órdenes de su jefe, el general Rosalino Martínez. No hubo aviso previo de intimidación. El saldo: doscientas víctimas entre muertos y heridos. No fue eso todo. Durante el resto de ese día y parte de la noche, los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue encarnizada, innecesaria y brutal.

A la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya del Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del "Gran Círculo de Obreros Libres". A otros dirigentes menores se les deportó al lejano e insalubre territorio de Quintana Roo, condenados a trabajos forzados.

En El Imparcial de la ciudad de México, diario subvencionado por la dictadura, se publicó un editorial comentando los sangrientos sucesos y llenando de elogios al general Díaz. El editorial se titulaba "Así se gobierna".

"LAUDO DEL PRESIDENTE PORFIRIO DIAZ, CON MOTIVO DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS Y TEJIDOS"³⁶.

" Artículo primero. El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas,

sujetos a los programas vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

Artículo segundo. Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hallan en esta capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con el objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas sobre las siguientes bases:

I. Los obreros que trabajaban en las máquinas de preparación, hilados ò tejidos, en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciben los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.

II. Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.

III. La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de aceptar, para cada región, el promedio de las tarifas más altas que en ellas rija para productos de igual clase.

IV. Se establecerá el sistema de pagar primas, a juicio del administrador, a los obreros que produzcan más y mejor de lo que normalmente hacen sus compañeros.

V. Los industriales ofrecen al señor Presidente realizar la reforma a que se refiere esta cláusula lo más pronto que sea posible.

Artículo tercero. Se establecerá en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

Las anotaciones que el administrador haga en la libreta, las hará constar en un registro y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su costa, en la inteligencia de que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

Los obreros, cuando ingresen a una fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y éste deberá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica.

Artículo cuarto. Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellos las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los obreros. Especialmente introducirán las mejoras siguientes:

I. Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamentos, se destinarán íntegramente a un fondo para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

II. No se harán descuentos a los obreros para pago de médico, para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por igual para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

III. Solamente se cobrarán a los obreros canillas y otros materiales de las fábricas, que se destruyan por su culpa; pero no las que se rompan o concluyan por el uso a que estén destinadas. Esto se determinará por el administrador tomando en consideración los informes de los maestros.

IV. Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen conveniente, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene y la manera de hacerlos cumplir.

V. Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes o estén previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de ocho días para desocupar la casa que esté ocupando, contando este plazo desde que le paguen su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o porque en los registros de los obreros que se acostumbran a las entradas y salidas de las

fábricas se descubra que lleven armas o cerillos, o que cometan otra de las infracciones que motivan esos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día que se le pague su raya.

Artículo quinto. Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud de hacer que hacer, la presentarán personalmente por escrito, que firmarán los mismos, al administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte, a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaran satisfechos, podrán separarse del trabajo.

Artículo sexto. Los industriales procurarán mejorar las escuelas que hay actualmente en las fábricas y crearlas en donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban instrucción gratuita.

Artículo séptimo. No se admitirán los menores de siete años en las fábricas, para trabajar, y a mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres; en todo caso, no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminan su instrucción primaria elemental.

Se recomendará a los gobernadores de los Estados y a los secretarios de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigencia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

Artículo octavo. Los obreros deberán aceptar de los jefes políticos respectivos, nombren personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publique, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

Artículo noveno. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula cinco se establece la forma de que hagan sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo.

Después de estos dos movimientos, que se han considerado como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del general Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular favoreció al señor Madero; después ocurrió la traición del general Huerta y el asesinato de los señores Madero y Pino Suárez y se inició ese período agudo de la lucha armada en el movimiento revolucionario, encabezado por el gobernador de Coahuila, don Venustiano Carranza, quien luchó hasta derrocar al general Huerta.

Posteriormente, llegamos al documento más importante el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917 que, consagra la huelga y el paro como derechos,

respectivamente, de los obreros y de los patrones. Indica, además este artículo en la fracción XVIII "que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las Huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno..."³⁷

En lo que ve a los paros y solamente para no dejar incompleta una explicación sobre el texto constitucional, debo decir que, según la fracción XIX, cambiando la finalidad y la esencia del paro, como contrapartida de la huelga; solamente autoriza los paros cuando el exceso de producción haga necesario suspnder el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En las discusiones del Congreso Constituyente, el diputado señor licenciado J. Natividad Macías, que hacía uso de la palabra, llevando la representación del Primer Jefe, indicó en la sesión del 28 de diciembre de 1916, que el C. Primer Jefe se había preocupado de una manera especial sobre este asunto y por ello incluía un artículo en que materialmente se estableció: "Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga". Mas adelante dijo: "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 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".³⁸

Cabe señalar que en la sesión del 13 de enero del año de 1917, se presentaron bases constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República.

Es conveniente que, además, mencione cómo en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el mencionado Artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente. Así vemos, por ejemplo, que la Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros. En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados. La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, solidaridad. Los paros se

reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de producción, la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor. En Yucatán se expidieron dos leyes: una en 1918 y la otra en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, o sea, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón y si éste respondía negativamente, podían señalar el día y la hora para que estallara la huelga. En el segundo cuerpo de disposiciones legales se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros debían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, a la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de cualquiera de estas instituciones, y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a lo establecido en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional.

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

Para concluir puedo resaltar que en esta época, a pesar de la prohibición a la elevación de salarios, o a la reducción de la jornada de trabajo, se lograron reunir asociaciones de trabajadores, quienes pudieron combatir el mal trato de patrones y capataces, y también el bajo salario.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 20.- De la Cueva, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, T II. pp.213y s.s.
- 21.- Trueba Urbina; NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, p.p. 205 y s.s.
- 22.- Carro ladmo, INTRODUCCION AL SINDICALISMO, p. 107.
- 23.- L'Internationale. E. Lachaud, Editor, París. 1871, pag. 62.
- 24.- Traité Elementaire de droit Civil; 10a. Edición, París, 1926,T.II, p. 343.
- 25.- DE BUENL, NESTOR; DERECHO DEL TRABAJO; T.II P. 719.
- 26.- De la Cueva , Mario; DERECHO DEL TRABAJO, p. 427.
- 27.- De la Cueva, Mario; DERECHO DEL TRABAJO, p. 428.
- 28.- De la Cueva, Mario; DERECHO DEL TRABAJO, p. 429.
- 29.- De la Cueva Mario; DERECHO DEL TRABAJO, p. 430.
- 30.- De la Cueva Mario; DERECHO DEL TRABAJO, p. 450.
- 31.- Evolución de la Huelga; Ediciones Botas, México, 1950.
- 32.- Manuel Alonso Olea, DERECHO DEL TRABAJO, p. 431.
- 33.- Derecho de los conflictos laborales, Bibliografía, Buenos Aires,1966 p. 165.
- 34.- Trueba Urbina; NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, ed. 1975, p. 368.
- 35.- DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES; capitulo IV, p.p. 213 y s.s.
- 36.- List Arzubide Armando y Germán , LA HUELGA DE RIO BLANCO, Publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la Secretaría de Educación Pública. México, 1935 pp. 20-25.
- 37.- De la Cueva, Mario; DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; T. II, p. 799 y s.s.
- 38.- Mario de la Cueva, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO; T. II p. 808.

CAPITULO TERCERO

I.- LA DEFINICION

La huelga es la suspensión concentrada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que responden a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en la espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.

Los elementos de la definición se resumen en unos renglones: a) La huelga es la suspensión concentrada del trabajo, consecuentemente, la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento o de varios de ellas o ellos. b) No empleamos la palabra coalición por que su significado es ambiguo en nuestro derecho: la fracción XVI del Artículo 123 la usa en relación con los sindicatos, connotación que se conservó en la Ley de Veracruz 1918. Fue el primero de los proyectos federales el que definió la huelga en función de la coalición de los trabajadores. La comisión quiso suprimir el vocablo, pero chocó con las observaciones del movimiento obrero, que temía los cambios que pudieran conducir a interpretaciones nuevas. c) El elemento segundo propone la finalidad, que no es la única, sino solamente la principal de la huelga: la creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento. d) El elemento tercero resalta que la finalidad esencial de la huelga no es la simple creación de las condiciones de presentación de los servicios, sino de unas que respondan a los ideales de la justicia social. e) El elemento cuarto se relaciona con la misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado.

II.- RAZON Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA

En la historia de la institución resultan dos momentos, dos polos opuestos, uno, en los años de la Revolución Francesa, llevada al cabo por la burguesía triunfante, y otro, su elevación a un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de los derechos sociales de 1917, que salían de las dictaduras de Díaz y de Huerta y confiaban a su Constitución el nacimiento de un mundo mejor. El siglo XVIII fue el triunfo de la economía sobre los hombres del pueblo, convertidos en cosas, cuyo precio, según la explicación de John Stuart Mill³⁹, una de las tantas fórmulas que cobraron fortuna, "depende principalmente de la demanda y la oferta de trabajo, o como se expresa con frecuencia, de la proporción que existe entre el capital y la población". El siglo XX fue la victoria, que ha devenido más teórica que real, de los valores humanos sobre la economía, la negación de la tesis del trabajo-mercancía y la aceptación del principio de los salarios mínimos, remunerados y justos, consignados, respectivamente, en los arts. 123, fracs. VI y XXVII, letra "b" y quinto de la Carta Magna.

2.1. El pensamiento de la burguesía: tres principios sirvieron de fundamento principal al sistema individualista y liberal en los campos de la economía, de la política y del derecho: la propiedad privada, institución inviolable y sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la ya citada de la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios, y la no intervención del Estado o de cualquier otra fuerza

u organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas.

Dentro de este orden de ideas, la huelga, coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el desarrollo libre de las fuerzas económicas naturales, tenía que ser sancionada como un grave delito.

Esa misma argumentación con solo variantes terminologías, se reproduce en nuestros días por los teóricos de la burguesía, si bien raras veces se insiste en la restauración de los delitos de huelga: la economía de cada pueblo ha devenido del más alto interés nacional, porque sirve para la satisfacción de las necesidades de los hombres y para independizar al país del tutelaje del imperialismo extranjero. Por consiguiente, todos los actos que impidan el progreso de la economía son contrarios al interés nacional.

2.2. La teoría obrera de la huelga: el movimiento obrero de los trabajadores del siglo XIX no se adornó con doctrinas, su fuerza estaba en la acción y luchó con la burguesía y su estado mediante su unión y la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos, y obtuvo las primeras victorias en las circunstancias y en las fechas que dieron origen a la Era de la Tolerancia.

Los años de 1846/47 presenciaron uno de los múltiples grandes debates

de la época, escenificado por Pierre-Joseph Proudhon y Carlos Marx. El escritor francés publicó el Sistema de las contradicciones económicas o filosofías de la miseria; y cuando los lectores buscaban una defensa ardiente del trabajo, chocaron con una frase, tal vez una de las mayores santanizaciones de la huelga: "toda indisciplina de los obreros es asimilable al adulterio cometido por la mujer"⁴⁰. Marx respondió violentamente en el año de 1847 con la Miseria de la filosofía, un anuncio de la concepción económica de la historia, ensayo en el que defendió conjuntamente la huelga y la asociación obrera, si bien otorgó mayor importancia a la segunda, porque las huelgas, no obstante su importancia, persiguen finalidades instantáneas e inmediatas, en tanto las asociaciones son bases permanentes para la transformación final de la sociedad capitalista; por lo tanto, su crecimiento y fortalecimiento constituirán la fuerza con la cual, la clase trabajadora, en el curso de su desarrollo, en lugar de la vieja sociedad burguesa, implante una asociación nueva que excluya las clases y sus contradicciones, y haga desaparecer el poder político, que no es sino la manifestación de las contradicciones de la clase de la sociedad burguesa"⁴¹

Un año después de aquel debate memorable salió a la luz el Manifiesto Comunista, el documento más valioso de la historia político-social de la Edad Contemporánea. Los pasajes del manifiesto en los que no sólo reconocieron los autores a las huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, sino que, por encima de algunos resultados transitorios y ante la visión de la sociedad socialista

del futuro, marcaron lo que tantas veces hemos llamado la finalidad mediata del movimiento obrero.⁴²

El proletariado recorre diversas etapas antes de fortificarse y consolidarse. Pero su lucha contra la burguesía data del instante mismo de su existencia... Al principio son obreros aislados, los de una fábrica o los de toda una rama del trabajo, los que se enfrentan en una localidad con el empresario que personalmente los explota... Las coaliciones entre obreros y capitalistas van tomando el carácter, cada vez más señalado, de coaliciones entre dos clases... Los obreros arrancan uno que otro triunfo, siempre transitorios... El verdadero objetivo de estas luchas no es conseguir un objetivo inmediato, sino ir extendiendo y consolidando la unidad obrera...

No pretendo seguir las huellas del pensamiento socialista, sin duda, el motor de las huelgas desde el siglo pasado hasta nuestros días. Solamente apuntare los datos de la Primera Internacional (Asociación Internacional de los trabajadores), porque en ella tomó parte activa Carlos Marx. Su idea pertenece a los obreros franceses, pero se fundó en Londres el 25 de Septiembre de 1864. En el libro clásico de Oscar Testut de 1871 ⁴³ sobre la Internacional, se encuentra una amplia enumeración del número creciente de las huelgas de la última década y se concreta la actitud de la Asociación.

La Internacional ha jugado un papel importante en todas estas huelgas, ha suscitado algunas, cuando le ha parecido oportuno provocarlas, ha

subvencionado la mayor parte de ellas y enviado a los huelguistas algunas personas para que los asesoren y les den ánimo.

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

Desde la segunda mitad del siglo, el mundo de los trabajadores, sin proponerse una justificación teórica, que no era necesaria, vio en la huelga una situación de hecho, una decisión obrera, el sindicalismo en acción, dos caras de una misma medalla, y una sola finalidad, la superación de las condiciones de existencia del trabajo, en el presente y en el futuro. Era un anticipo a la idea de la concepción triangular del derecho colectivo del trabajo, que se precisaría por uno de los asistentes al Primer coloquio sobre Libertad Sindical en América Latina, al que convocó la OIT en el mes de Septiembre de 1976 "La sindicación sería la unión de los trabajadores y la huelga la lucha sindical, en una fábrica o rama del trabajo, los dos ángulos de base, de los que saldrían los dos lados que se unirían en el vértice.

2.3. La Declaración de los derechos sociales de 1917: una revolución triunfante sobre las dictaduras, el feudalismo de los hacendados poseedores de la tierra, que en gran parte habían arrebatado a las poblaciones indígenas, y de la incipiente industria, que había negado la existencia de los valores del trabajo en los conflictos de Cananea y Río

Blanco, no necesitó ni de doctrinas ni de teorías para considerar a la huelga como el guardián y el ariete de los nuevos derechos sociales de los trabajadores, porque la huelga sirve al sindicalismo, ante todo, para conservar los beneficios ya obtenidos, y enseguida, porque su gran misión consiste en promover la unión de los trabajadores para la conquista de condiciones cada vez mejores de presentación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos.

2.4 Consideraciones finales: estamos consientes de que un debate sobre la huelga entre el capital y el trabajo es un imposible más en una sociedad dividida en clases sociales, porque el primero a elegido siempre se le deje crecer sin importarle el hombre, mientras el segundo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. El capital defiende su idea de la propiedad como un derecho absoluto, aun sin decirlo con el rigor de la Declaración de 1789; el trabajo afirma que la economía de cada pueblo y de la humanidad debe tener como misión la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todas los pueblos. En tanto el primero sostiene que la fórmula de la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, el segundo ratifica la fórmula suprema de la justicia, que es dar a cada quien lo que necesite para vivir decorosamente en unión de su familia, educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización y de la cultura.

Por otra parte, y esta es la justificación de la huelga en el sistema capitalista, el trabajo reclama que las condiciones de presentación de los

servicios se fijan conjuntamente por los obreros y por los empresarios, de tal suerte, que cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar, porque, y estamos ante otra decisión soberana del pueblo, "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas; y si alguien nos dijera que el Estado puede y debe resolver la controversia, contestaríamos que esa es la solución del fascismo; y que el principio, pleno consentimiento del trabajador, se aplica también al Estado, porque su origen y su finalidad consisten, precisamente, en impedir a los poderes públicos imponer por la fuerza a los hombres la ejecución de los trabajos que juzgue conveniente. Y no se olvide que el fascismo, si imponía las condiciones de trabajo, fijaba también autoritariamente los precios de las mercancías.

III.- LA FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LOS MOTIVOS DE HUELGA

La decisión sobre el significado e interpretación de la frac. XVIII del Artículo 123 y de las leyes del trabajo, y consecuentemente, respecto de las cuales son las razones o motivos que pueden legitimar la acción de los trabajadores y de sus sindicatos para acudir a la huelga, servirá para determinar la amplitud de la libertad sindical en la lucha por realizar los fines supremos del derecho del trabajo, que son, la superación constante de las condiciones de vida de los hombres y de sus familias.

El derecho del trabajo nació como una reivindicación de la clase social que vivía atormentada y explotada, y su finalidad, desde los años primeros del siglo pasado, fue la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación. Una y otra vez se levantó ese clamor en los campos y en las ciudades, y fue escuchado por los hombres que hicieron la Revolución. En el discurso del 26 de Diciembre de 1916. Heriberto Jara expresó en pocas frases el espíritu de la futura Declaración de Derechos Sociales:

"La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para esto es necesario votar leyes, aun cuando, conforme al criterio de los tratadistas no encajen en una Constitución... ¿Qué deseos puede tener un hombre de instruirse, de leer un libro o de saber cuáles son sus derechos y prerrogativas, si sale del trabajo totalmente agotado, incapaz de hacer

otra cosa que tomar un mediano bocado y echarse sobre el suelo para descansar?".

Los puntos de vista del diputado Jara son uno de los antecedentes de la Exposición de motivos del Proyecto de Artículo 123 de la Comisión del Congreso Constituyente: en ella se dice que el señalamiento de los casos de ilicitud de la huelga tiene por objeto evitar cualquier abuso de parte de las autoridades, una frase que es un dique impuesto al poder público. Por lo tanto, más allá de esas hipótesis de violencia o casos de guerra, la autoridad carece de legitimidad constitucional para impedir o evitar las huelgas.

Presento un segundo argumento, derivado de las palabras de la exposición de motivos del Proyecto de la Comisión del Constituyente: el Artículo 123 no regula exclusivamente cuestiones económicas, sino la totalidad de las que emergen en las relaciones entre el trabajo y el capital; su objeto es el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital, equilibrio que se refiere, en primer término a los principios fundamentales del derecho del trabajo, como son la libertad sindical, el respeto del capital a las organizaciones sindicales y el derecho a la negociación y contratación colectivas; en segundo término, y en varias ocasiones me he referido al tema, el respeto a los cuerpos directivos, quiero decir, a los dirigentes sindicales, de donde deducimos que el despido de esas personas, entre otros casos, rompe el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos

del trabajo y el capital. En relación a estos problemas, los maestros Rouast y Durand, con la fineza que caracteriza sus diferentes ensayos, consideraron conflictos colectivos: " los que ponen en juego un interés común de todo o parte de la comunidad obrera, los que a ejemplo, afectan la libertad del pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores..."⁴⁵

Se desconocen los vientos de fronda que soplan como una contrarrevolución sobre la idea del derecho del trabajo de la Asamblea de Querétaro y de las constituciones posteriores a las dos guerras mundiales: el estatuto laboral ya no sería un derecho de y para los trabajadores, sino un ordenamiento para regular la colaboración entre el trabajo y el capital, a efecto de que uno y otro se pongan al servicio de un interés superior, el progreso de la economía, se entiende, de la economía capitalista, lo cual, a su vez, permitirá el enriquecimiento de la burguesía y el mejoramiento paulatino de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Rechazamos estos vientos de fronda, lo que no quiere decir que no se hayan impuesto o marcado su huella en muchos pueblos del tercer mundo, incluso nosotros. Pero tenemos confianza en que la huelga recobrará su esplendor como el instrumento creador y defensor permanente de las instituciones laborales; la más fuerte manifestación de la idea del derecho del trabajo como un derecho de y para la clase trabajadora, la acción viva de la lucha sindical para alcanzar la justicia social.

IV.- LA REGLAMENTACION DE LA FRACCION XVIII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El párrafo introductorio del Artículo 123, después de la reforma de 1929 que federalizó la expedición de la Ley del Trabajo, expresa que "El congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros...", facultad que antes del año citado compartía con las legislaturas locales.

4.1 Los antecedentes de la Ley de 1931.

Los antecedentes de aquella Ley pueden clasificarse en dos grupos: las leyes de las entidades federativas y los proyectos federales de 1928, 1929 y 1931:

a) La legislación de los Estados.: las leyes tuvieron grandes aciertos, pero la falta de experiencia y quizá de una técnica legislativa adecuada, produjeron algunas imperfecciones. Me parece que la Ley del Trabajo de Tamaulipas, de Junio de 1925, vio el problema con bastante claridad; su art. 195 decía:

La huelga puede tener por objeto: I. Obligar al patronato a cumplir las obligaciones que le impone el contrato de trabajo (debe entenderse el colectivo). II. Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio

de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses. III. Conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. IV. Apoyar una huelga lícita.

b) Los proyectos federales: sabemos que el proyecto de 1928 se presentó a una asamblea obrero-empresarial, que sesionó en los locales de la Secretaría de Gobernación; el de 1929 se presentó durante la presidencia del Licenciado Emilio Portes Gil, por una comisión formada por los abogados Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu; y el de la Secretaría de Industria se redactó por quien fuera maestro ilustre de la Facultad de Derecho de la UNAM, Licenciado Eduardo Suárez.

1) El proyecto de 1928: su art. 264 reprodujo el 195 de la Ley de Tamaulipas. Hacemos notar que en su afán permanente el progreso de la legislación laboral, las asociaciones patronales solicitaron que el precepto en cita se concretara a reproducir la frac. XVIII del Artículo 123.

2) El proyecto Portes Gil: La Exposición de motivos posee una significación importante, pues insistió en que la huelga es un procedimiento que tiende a obtener algo, así, a ejemplo, la celebración de un contrato colectivo, tesis a la que ya me he referido.⁴⁶ Después de esta consideración, explica que la huelga es la manifestación de un malestar colectivo y concluye con la enumeración de los motivos que la justifican: La huelga no se explica en sí misma, tiende siempre a obtener algo o a sancionar

una petición que se hace con derecho. La propia Constitución dice que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. De lo que se concluye que la huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo, para que pueda ser considerada como lícita, pues habla el constituyente de armonizar los derechos del trabajo y del capital, considerándolos como factores de producción, y sólo cuando esa armonía se ha perdido y existe un desequilibrio en los factores, es cuando la huelga es lícita; ese equilibrio sólo puede ser colectivo.

Partiendo de esta idea se redactó el Art. 323 del proyecto:

La huelga deberá tener por objeto: I. Exigir del patrón la celebración del contrato colectivo. II. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley. III. Exigir la revisión y modificación, en su caso, del contrato colectivo o del contrato-ley, al terminar el período de su vigencia en los casos y términos que el Código establece. IV. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. V. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal.

3) El proyecto de la Secretaría de Industria: la lectura de la Exposición de motivos causa gran desilusión por su pobreza. Su art. 260, emparentado con el del Proyecto Portes Gil, es más incompleto y menos preciso.

La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. II. Obtener del 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 esta Ley establece.

Debemos resaltar que el proyecto suprimió la huelga por solidaridad, tal vez como una consecuencia del conservadurismo y civilismo que inspiró al proyecto.

V.- LA LEY DE 1931

En el mes de Mayo de 1931, el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la Iniciativa de Ley de Trabajo enviada por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En la sesión del 29 de Julio siguiente se puso a discusión el título quinto, arts. 257 a 281. El primero de los preceptos citados contenía la definición de la coalición, el 258 la de la huelga y el siguiente la enumeración de los objetivos que podían proponerse. La única novedad de esta última disposición, de gran trascendencia en la vida nacional, era la adición al artículo relativo de la iniciativa del presidente de una fracción quinta, que nuevamente aceptaba la legitimidad de la huelga por solidaridad: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en la fracción anterior y que no haya sido declarada ilícita". Se suscitó un debate intrascendente sobre la redacción de esta última fracción, que fue aprobada con una sola variante: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores..."

VI.- LA LEY DE 1970

Las normas sobre los motivos legítimos de huelga son una comprobación más de que nuestras leyes laborales han tenido siempre a la vista la idea del derecho del trabajo como un derecho para la clase que aún sufre injusticia.

Los sistemas reglamentarios de la frac. XVIII del Artículo 123 y su crítica: al llegar al art. 450, la comisión redactora del proyecto lanzó su mirada hacia el pasado para indagar cuáles fueron los sistemas que tuvieron a la vista los autores de las leyes de los Estados, de los proyectos federales y de la ley de 1931; y encontró que los métodos para la reglamentación de la frac. XVIII del Artículo 123 eran tres: consiste el primero en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y deja al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión, en cada caso que se les presentara, si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital. El segundo sería el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, lo cual excluiría el arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje. Finalmente, el tercero sería una especie de combinación de los dos primeros: se tomaría como base el segundo, pero se agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos análogos o de la misma importancia.

Concluidos los cambios de impresiones se obtuvieron algunos puntos de vista comunes: el sistema primero había sido propuesto por las asociaciones patronales en la convención obrero-empresarial de 1928, pero no gozaba de simpatía; alguien hizo notar que era el método adecuado para los tribunales de equidad, que no gustan de normas rígidas, sino de una amplitud que permita buscar la justicia para cada conflicto, pero se respondió que el arbitrio judicial libre chocaba con la tradición nacional y con el principio de la seguridad jurídica, y por otra parte, exigía una gran confianza del pueblo en los juzgadores y una sabiduría probada, dos condiciones que no eran precisamente características de nuestros tribunales. El sistema segundo resultaba demasiado estrecho y estaba en franca oposición con una sociedad y una economía en transformación permanente y con un derecho laboral en evolución continua; en esos momentos se escucharon voces que venían de las luchas obreras del siglo pasado que decían que la reglamentación minuciosa de la frac. XVIII limitaría exageradamente el ejercicio del derecho de huelga y dañaría la naturaleza del derecho del trabajo, el cual, por esencia, repugna el excesivo legalismo. Parecía que la solución era el sistema tercero, pero los trabajadores, justificadamente según creemos, se opusieron a la supresión del texto constitucional.

Regresó entonces la comisión al sistema de la Ley de 1931: la fracción primera sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarían las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables,

pero no en una enumeración limitada, sino enunciativa, pues, por una parte, el poder legislativo podría, en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido, según veremos más adelante, y por otra, las juntas de conciliación y arbitraje podrían a sí mismo incluir en la fracción primera las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro. O con otras palabras: la fracción primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales de trabajo, que tendrían no obstante una restricción, pues los casos señalados en las fracciones subsecuentes quedarían fuera de su arbitrio, esto es, serían casos indiscutibles que legitimarían, como cosa juzgada, el derecho de huelga, o lo que es lo igual, los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho mismo, sino únicamente por el cumplimiento de las formas legales. La comisión expuso estas ideas en el apartado XXXIX de la Exposición de motivos.

El capítulo segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga y se inicia con el art. 450; el Artículo 123, apartado "A", frac. XVIII de la Constitución, dice que "las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". En la reglamentación de este precepto el Proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo (de 1931), y apoyándose en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional, pero señala, en forma ejemplificativa, más no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital.

Si quisiéramos encontrar en la Ley una analogía entre el sistema del art. 450 y alguna otra institución laboral, señalaríamos la condición de las enfermedades del trabajo: las incluidas en la Tabla del art. 513 son enfermedades de trabajo, cuya naturaleza resulta indiscutible, de acuerdo con lo estatuido en el art. 476 de la Ley⁴⁷. Pero no son las únicas, ya que es posible que el trabajador, mediante estudios o dictámenes médicos, compruebe que contrajo la enfermedad que padece con motivo o en ejercicio de la actividad que desempeña, de conformidad con la frac. XIV del Artículo 123. Esta comprobación, que podría extenderse a otras cuestiones, tiene valor porque revela una tendencia del derecho del trabajo: las situaciones que corresponden a la realidad y sobre las que ya nada tienen que discutirse, deben quedar firmemente garantizadas en las leyes: ¿Cómo podría discutirse que la silicosis es una enfermedad que afecta a los mineros? ¿Cómo podría discutirse, sin transformar un régimen democrático en uno fascista, que los trabajadores tienen el derecho de concurrir a la formación de trabajo?

Los objetivos firmes o indiscutibles de la huelga: damos estos nombres a los incluidos en las fracciones segunda a séptima del art. 450 de la Ley nueva.

El art. 260 de la Ley de 1931 contenía cuatro fracciones: la primera reproducía la frac. XVIII del art. 123, la segunda otorgaba el derecho para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, la tercera señalaba su revisión "al terminar el periodo de su

vigencia, en los términos y casos establecidos por la Ley", finalmente, la fracción cuarta reconocía la huelga por solidaridad.

El precepto en cita, cuya disposiciones pasaran a la Ley nueva, resultaba incompleto, ante todo, porque no contenía ninguna normación para los contratos-ley, consecuencia de que en aquellos años, la institución era simplemente un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial y declarado obligatorio por la autoridad del trabajo, en tanto la Ley nueva le otorgó una sustantividad propia;⁴⁸ por otra parte, la Ley de 1931 no pudo tener a la vista distinción entre empresa y establecimiento.

El art. 450 de la Ley nueva, con su versión original, contenía seis fracciones, la primera de las cuales reproduce la frac. XVIII del Artículo 123 y las cinco restantes los casos firmes o indiscutibles de huelga. En el año de 1975 entró en vigor una fracción séptima, resultado de la adición de ese mismo año del art. 399 bis, que autorizó la revisión anual de la parte del salario que se pague en efectivo.

Los casos previstos en el art. 450 son los siguientes: a) La fracción segunda menciona, en primer término, la celebración del contrato colectivo ordinario, finalidad inmediata de la actividad sindical. b) La misma fracción se refiere a la revisión de dicha convención colectiva, en la inteligencia de que su fundamentación coincide con la de la fracción inmediata anterior. c) La fracción tercera consignó la legitimidad de la huelga para obtener la

celebración del contrato-ley. Ya explique que la legislación nueva dio sustantividad y autonomía a esta segunda forma de las convenciones colectivas; de conformidad con el art. 406. "los sindicatos que representen una mayoría de dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria ... pueden solicitar la celebración de un contrato-ley", sin que sea requisito indispensable la existencia de un previo contrato colectivo más o menos generalizado. d) La propia fracción tercera habla de la revisión del contrato-ley al terminar su período de vigencia. e) La fracción cuarta trata conjuntamente del cumplimiento del contrato colectivo ordinario y del contrato-ley, pero aclara que la huelga debe limitarse a las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. f) La fracción quinta no existía en la Ley de 1931, pero se reconoció la legitimidad de la huelga a fin de fortalecer el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de la empresa. g) La fracción sexta ratificó el derecho a la huelga por solidaridad. Hago notar que en el Memorándum de la Confederación de Cámaras Industriales, presentado a la Cámara de Diputados el 31 de Marzo de 1969, cuando ya era inminente la aprobación de la Ley, se solicitó se suprimiera la fracción, pero no se dio ningún argumento en apoyo de la petición. La Cámara conservó la fracción. h) La fracción séptima, que en buena técnica legislativa debió colocarse como tercera, pues está emparentada con ésta y con la segunda, corriendo entonces la numeración, decretó la firmeza o indiscutibilidad de la huelga para exigir la revisión anual de los salarios en efectivo fijados en las convenciones colectivas.

VII.- CARACTERISTICAS DEL DERECHO A HUELGA.

7.1 Naturaleza jurídica de la abstención al trabajo.

La huelga como fenómeno social para ser considerada un derecho de la clase trabajadora ha de contener dos elementos: primero, ser un acto libre, porque su declaración debe hacerse voluntariamente y no mediante coacción de un sector o de una directiva sindical; segundo, debe concretarse a un acto de abstención del trabajo. En relación con la abstención de trabajar se presentan para él a su vez dos situaciones: el acto en sí puede conservar en su autonomía una significación social no profesional (una huelga de estudiantes por ejemplo); o puede concretarse a un fenómeno de participación no activa en el trabajo, como sucede en la huelga de brazos caídos, en cuyos casos la suspensión de labores carece de toda legitimación para los fines perseguidos por sus autores. Pero además, como lo expresa la legislación mexicana, la suspensión del trabajo ha de ser temporal; los trabajadores deben partir del hecho de que su intención sea reanudar las labores en cuanto se logren los objetivos buscados. La huelga no es la suspensión del trabajo por sí sola, sino una abstención colectiva y concentrada cuya finalidad es presionar al patrón para el logro o satisfacción de un interés profesional, económico o social.

Otra cosa son los efectos de la suspensión del trabajo, pues en el ejercicio del derecho a huelga pueden presentarse varias situaciones. La suspensión puede ser de veinticuatro horas, poco más o menos, tiempo que es lo

estimado por nosotros como "paro obrero" o sea una huelga breve pero sin sujeción a los requisitos legales. En algunas legislaciones este tipo de huelga es admitida siempre que los fines perseguidos sean de estricta índole laboral, por cuanto consideran que si la suspensión del trabajo tiene un motivo fundado, sólo es necesario que se reúnan los requisitos legales para que los trabajadores lo realicen. Consideran esta solución preferible a la de una suspensión del trabajo por tiempo indefinido. Entre nosotros "el paro obrero" constituye una huelga ilícita aun cuando nuestras autoridades se han resistido a tal aceptación por razones de orden político; en tanto que para otros sistemas legislativos sólo representa una variante, que evita una profunda alteración de las actividades normales dentro de una empresa y produce menores daños económicos.

Caso diferente es la reducción del ritmo de la actividad laboral, o sea lo que hemos dado en llamar "tortuguismo", y que se caracteriza por la disminución de la productividad normal de cada trabajador el que en vez de cumplir con una tarea, realiza su labor en proporción menor a la que le ha sido fijada. Esta actitud en muchas legislaciones da origen a la aplicación de sanciones al trabajador (por regla general en los países europeos), que van desde la suspensión temporal hasta la rescisión de los contratos individuales de trabajo. Igual situación se presenta cuando la suspensión del trabajo no la llevan a cabo la totalidad de los trabajadores sino una parte de ellos o una minoría.

Finalmente, la suspensión del trabajo la pueden provocar una minoría de trabajadores, quienes buscan por este medio llamar la atención de sus compañeros para hacerlos reaccionar ante una determinada situación dentro de una empresa y lograr su apoyo posterior en cuanto contemplen su posición riesgosa, o bien para exigir condiciones de trabajo muy particulares por la índole de éstas o por el medio ambiente en que se vean obligados al desempeño del servicio. La legislación europea y norteamericana sí admiten este tipo de situaciones siempre que la suspensión de labores no acarree perjuicios inmediatos o se efectúe durante una fase o proceso de producción. En México, al igual que en Centroamérica y Sudamérica, tales actitudes no se aceptan pues se consideran como una simple negativa al desempeño del trabajo contratado, y quienes las provocan corren el riesgo de perder el empleo sin responsabilidad patronal y sin pago de ninguna indemnización.

7.2 Ejercicio del derecho de huelga; periodos que comprende.

La forma en que se ejerce el derecho de la huelga presenta varias modalidades en la legislación extranjera respecto de la nuestra. En Inglaterra las reclamaciones colectivas y en particular el planteamiento de la huelga está sujeto a una etapa previa de conciliación; de no agotarse este recurso los trabajadores corren el riesgo de que se ejerzan sobre ellos represiones y que las fuerzas del orden impidan el cierre de una negociación. De no llegar las partes a un acuerdo, la suspensión del trabajo se hace efectiva y quedan a trabajadores y patrones dos vías de

solución: o recurren a una comisión de arbitraje o a los tribunales de instancia creados a virtud de la Ley de Formación Profesional promulgada el año de 1964. La resolución que adopten la una o los otros debe ser aceptada y cumplida.

En Alemania Occidental al estar incluidas en los convenios colectivos de trabajo varias cláusulas arbitrales; por regla general los conflictos se resuelven en función de los acuerdos ya establecidos, en los que se precisa en que casos los trabajadores podrán llegar a la huelga si no son satisfechas sus demandas. Existe un periodo de pre-huelga en el cual los consejos de arbitraje deben buscar un arreglo entre patrones y trabajadores; sólo las huelgas políticas (generales, paros arbitrarios, de contenido penal, etcétera), no se rigen por las disposiciones de la materia y su conocimiento jurídico pasa directamente al Tribunal de Trabajo Federal fracasadas las gestiones de los consejos de arbitraje que funcionan en cada entidad federal.

En México también debe darse aviso al patrón y a la autoridad del trabajo del emplazamiento a huelga, formulándose por escrito las peticiones que hagan al patrón para que éste conteste lo que a sus intereses convenga. La junta de conciliación y arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación en la que debe procurar avenirlas sin prejuzgar respecto de la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. De no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la ley, quedando a partir de ese momento la facultad a

las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga. Al ser declarada la existencia de la huelga sólo podrá darse por terminada: a) si hay acuerdo posterior entre trabajadores y patrones; b) si el patrón se allana a las peticiones que le hayan sido formuladas y paga los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; c) por laudo arbitral, o d) por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten a su decisión la justificación del movimiento.

VIII.- OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA

8.1.- El equilibrio entre los factores de la producción.

El carácter que durante largo tiempo se otorgó a la huelga, de ser un movimiento de insurrección que buscaba la destrucción o por lo menos el cambio de la sociedad, ha sido totalmente abandonado. La huelga es hoy un simple instrumento de lucha contra un patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses por medios de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se atenta contra las máquinas e instrumentos de trabajo, ni contra las personas.

En otras palabras, para nosotros, no debe verse ya la huelga como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes cívicos y sociales para obtener determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses.

Como fenómeno, sociológico la huelga es una de las expresiones más concretas de la tendencia a un cambio de las condiciones existentes, una expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes; ha de tener como finalidad

mejorar las condiciones de trabajo pero dentro de un contenido social que obliga al sector laboral que la intenta a la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito no podrá traducirse jamás en un derecho.

Con la huelga ha sobrevenido un cambio radical en la estructura social y económica de los países y ya no es únicamente la manifestación laboral a la cual se nos ha acostumbrado, sino que se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores, que a través de grupos o partidos políticos la utilizan como un medio de conquista del poder. De ahí que el estado intervenga y tenga como obligación propiciar la armonía de los intereses entre los factores de la producción,

Se trata de establecer una relación dialéctica cuyos extremos son el poder económico de los empresarios y la potestad jurídica de los trabajadores, cuya síntesis se consuma en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.

8.2.- Celebración y cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo.

Ligada la huelga a los sistemas económico-sociales e inserta en el campo jurídico, otro de sus objetivos ha de serlo, como señala nuestra ley, "obtener del patrón o patrones, la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia" (artículo 450, fracción II). Este principio lo hemos encontrado en todas las legislaciones extranjeras. La razón estriba en que siendo el contrato

colectivo un acuerdo en el que se establecen las condiciones que habrán de ser observadas en los contratos individuales, las reglas que contienen no constituyen derechos y obligaciones de las partes que los celebran sino la aplicación de situaciones ya aceptadas.

Conviene por lo tanto distinguir entre relaciones individuales y relaciones colectivas aun cuando se confundan tratándose de la persona llamada patrón o empresario. Las primeras son las que atañen al trabajador contemplado en forma aislada, las segundas representan una suma de individualidades con las características de que las condiciones que se pactan entre trabajadores y patrones no constituyen derechos y obligaciones de quienes las pactan (sindicato y patrón o patrones) sino de la corporación de obreros en su empeño por limitar la fuerza patronal. De esta manera la distinción que todavía subsiste entre el concepto de contrato colectivo que se tiene en Europa y Estados Unidos de América y el que se tiene en México y que han adoptado otros países latinoamericanos. Para aquellos es un contrato normativo, para nosotros un contrato de ejecución. En el derecho europeo el empresario acepta determinadas condiciones de trabajo pero conserva la facultad de seleccionar a su personal; entre nosotros esta facultad la ejercen los sindicatos a través de las cláusulas de exclusión con lo cual han desaparecido las relaciones individuales de trabajo.

Con estas ideas podemos establecer que las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo, ajustando los individuales ya

existentes a criterios colectivos y de índole general. Sólo en los casos en donde no exista voluntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos sustanciales en relación al trabajo, la huelga será el medio legal para lograr el efecto deseado; elevar el interés individual a un interés de grupo para establecer el salario, la jornada, los descansos, el pago de indemnizaciones, la protección y seguridad del trabajador, etcétera. Ello lo encontramos confirmado actualmente en las propias instituciones de aquellos países que han elevado el trabajo a la garantía de derecho social: Francia, Alemania Occidental, Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá, Venezuela.

8.3.- Revisión de salarios.

En los países industrializados es donde la revisión temporal del salario que se paga al trabajador por sus servicios constituye uno de los motivos básicos para el planteamiento de huelgas. En estos países por regla general se observan aceptables condiciones de trabajo y la legislación puesta en vigor ha logrado suprimir muchos conflictos relacionados con aspectos internos del trabajo. Por esta razón se estiman como secundarias las causas de una suspensión del mismo por violaciones de tal naturaleza, pues por regla general la situación de conjunto es aceptable para los trabajadores y en ocasiones se someten inclusive a estrictas normas de carácter reglamentario impuestas por el patrón para la mejor marcha y aumento de la productividad en una negociación, si aceptan que su labor es justamente retribuida.

No ocurre lo mismo cuando se trata de reclamar un salario o un aumento si la situación económica ha llegado a cierto grado de deterioro social. En estos casos los trabajadores se vuelven intransigentes si no contemplan una actitud razonable respecto de sus exigencias y es cuando en forma invariable van a la huelga. Tal es el motivo de que dichos países industrializados hayan buscado en las últimas décadas trocar el derecho de huelga por salarios basados en el progreso técnico y en el cambio operado en las necesidades vitales. Por ejemplo, en los Estados Unidos las huelgas de los trabajadores del acero, que son sintomáticas y de gran significación por entrañar múltiples modificaciones a la economía de este país, son evitadas a través de una mejoría razonable en las peticiones salariales y el gobierno busca dicho acercamiento con base en proposiciones concretas de este tipo, aparte la circunstancia de que se imponen otras prestaciones en sustitución de mejores salarios, todo lo cual reduce los motivos de huelga. En los últimos veinte años las huelgas en los Estados Unidos casi no han presentado caracteres graves e irreductibles tratándose de los obreros de las grandes industrias.

Situaciones similares se observan en los países Escandinavos, en Alemania Occidental o en Bélgica, en los cuales se ha dado gran importancia a la cogestión o sea la intervención obrera en algunos aspectos de la dirección industrial; situación que ha tenido como resultado la presentación de un número muy limitado de suspensiones del trabajo. No ocurre lo mismo en Francia o Italia en donde el grado de propensión a la huelga es mayor, sobre todo en cinco tipos de industria: minera, portuaria, textil, de servicios

o del comercio y en todas ellas la proporción más reiterativa es por aumentos de salario, al grado de que, en Francia, esta causa alcanza a cubrir casi un 70% de las huelgas presentadas y en Italia cerca del 80%. En Gran Bretaña, a pesar de la difícil situación en la que se ha encontrado este país en la última década, la proporción ha sido un poco menor y ha llegado en los años álgidos a un 57% solamente.

En los países latinoamericanos el reclamo de un salario remunerador constituye también la causa de la mayor frecuencia de estos emplazamientos. Hasta la década de los años sesenta, Argentina, Chile y Perú registraron numerosas huelgas por aumentos de salario; Brasil, Colombia y Venezuela las tuvieron en menor escala y en el resto de los países las huelgas se presentaron más bien entre los campesinos que entre los trabajadores industriales.

En México desde la legislación de 1931 la revisión periódica del salario a través de dos mecanismos jurídicos: La Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos y el clausulado que sobre el particular deben contener los contratos colectivos, han elevado a la conciencia patronal la necesidad y conveniencia de evitar la huelga siempre que las pretensiones obreras estén ajustadas a una tasa económica congruente con el estado financiero del país. Establecido en el artículo 47 de dicha ley que el monto de los salarios ha de quedar fijado en los contratos colectivos, principio que se ha repetido en la fracción VI del artículo 391 de la ley vigente, no ha sido extraño en nuestro sistema legal el hecho de que entre los objetivos de la

huelga se haya consignado el de exigir esta revisión de los salarios. En lo que sí ha habido fuerte oposición ha sido en la adición que se hiciera durante el régimen del licenciado Luis Echeverría como presidente de la República, para permitir la revisión del salario anualmente; ello se ha traducido entre nosotros en la causal más frecuente para el emplazamiento a huelga.

8.4. Apoyo a movimientos de acción directa.

La llamada huelga por solidaridad se considera un objeto más para emplazar a huelga, definido como:

La suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrón.

Es, por decirlo así, una huelga subsidiaria de una principal fundada en la idea de unidad de las clases sociales, porque se presupone que al generalizarse una suspensión de labores los patronos afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores.

Se ha pretendido identificar la huelga por solidaridad con la huelga política o la huelga revolucionaria. En realidad carece de los atributos de una y de

otra; respecto de la primera porque el objetivo en ella no es presionar a la clase patronal sino al gobierno de un Estado para que actúen en función de determinados intereses que por regla general no son de índole laboral; respecto de la segunda porque se estima que en el marco de un Estado de derecho cualquier actitud de un grupo de presión como podría serlo la clase trabajadora actuando de modo general y conjunto, implica una exigencia arbitraria frente al poder público legalmente constituido para obligarlo a la adopción de una determinada conducta social o económica.

La huelga por solidaridad no la admiten sino muy contados países. Inglaterra y Estados Unidos de América la aceptan cuando tales movimientos van dirigidos exclusivamente a mejorar las condiciones de trabajo o cuando se pretende el respeto de los derechos sindicales.

Italia tampoco ha impuesto restricciones a la huelga por solidaridad, pero en cambio Francia y Alemania Occidental las han impedido por considerarlas en la misma categoría de las huelgas políticas aunque con graduación inferior. Con relación a América Latina, la Carta Internacional de Garantías Sociales aprobada por la Organización de Estados Americanos en Bogotá el año de 1948, así como el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado el año de 1956 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, garantizan el derecho de huelga solidaria pero en los términos que lo acepten las leyes de cada país. Por esta razón las legislaciones de Argentina, Brasil y Chile no aceptan la huelga por solidaridad, al igual que Bolivia y Paraguay. Las

legislaciones de Colombia, Costa Rica, El Salvador, Panamá, Perú y Venezuela la condicionan a ciertas especificaciones de negativa a ciertos derechos específicos de la parte patronal; las demás leyes del trabajo nada nos dicen sobre el particular.

IX.- LIMITES EN MATERIA DE LA HUELGA

En México desde la ley de 1931 no se fijó una limitación específica en la declaración de huelga; sino que en la fracción II del artículo 263 se estableció que sería huelga ilícita la que se llevara a cabo en estado de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios dependientes del gobierno; principio que se ha conservado en la fracción II del artículo 445 de la ley de 1970. En cuanto a los servicios públicos tampoco se impuso prohibición alguna; pero el Estado mexicano, a través de la requisita, procede a la ocupación oficial de las empresas que prestan algunos de estos servicios (ferrocarriles, transportes, teléfonos, energía eléctrica, etcétera), cuando estalla un movimiento de huelga en ellas. Con apoyo en una interpretación de interés colectivo se ha estimado que no procede la suspensión del trabajo y ha dispuesto la reanudación de actividades el propio Estado, con el propósito de evitar daños que pudieran ocasionar al país la paralización de otras actividades porque aun cuando se acepte la legalidad de la actitud asumida por un grupo de trabajadores de tales servicios, es obligación prioritaria del propio Estado su mantenimiento. Pero es indudable que si el ejercicio del derecho de huelga resulta incompatible con las necesidades sociales, resulta obligado el ajuste, que no contrarie, el interés de un grupo, en este caso la clase trabajadora en general.

Tratándose de los servidores públicos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de

la Constitución Política Federal, si prevé una limitación al derecho de huelga, pues en el artículo 94 se dice que dichos trabajadores podrán hacer uso de tal derecho, sólo cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el mencionado apartado, concernientes a la jornada, descansos, vacaciones, salarios, escalafón, separaciones injustificadas, formación de sindicatos, etcétera. Tralándose de otra clase de reivindicaciones no se acepta la suspensión del trabajo burocrático. El fundamento legal del cual se parte es el de que el Estado en su calidad de patrón no pretende la explotación de sus servidores, sino su beneficio personal, ya que es garante a su vez del interés social; de ahí que se establezca la presunción legal de que sólo el incumplimiento a las obligaciones contraídas podrá dar origen a una huelga. Debemos decir que hasta el momento no se han presentado motivos de insatisfacción ya que las administraciones públicas han concedido jornadas de cuarenta horas como máximo a la semana; salarios remuneradores; vacaciones muy amplias; ascensos frecuentes y los sindicatos han podido desarrollar a plenitud su representación. No podemos negar que han existido algunas huelgas de trabajadores al servicio del Estado (telegrafistas, transportistas, profesores, médicos), por mejores salarios o por el cumplimiento de condiciones de trabajo pactadas que no se han respetado por algunas autoridades inferiores. De proponerse otras finalidades, una huelga podrá tener caracteres políticos o de otra índole pero no laborales.

Conforme a lo que en los términos anteriores el derecho de huelga, es indudable que se encuentra ajustado a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo

y al concepto permanentemente sostenido del imperio de la justicia social. Su inclusión dentro de las normas constitucionales permite sustentarlo, como lo intuyó e impuso el constituyente mexicano de 1917, a la altura de una garantía social y por encima de cualquier otro mandamiento.

La huelga, acto jurídico, contiene en su esencia una voluntad y un propósito; la voluntad de un grupo de trabajadores de llevar a cabo una suspensión legal de sus actividades, el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo.

9.1 Huelga Lícita

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

9.2 Huelga Ilícita

Es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bien, cuando en caso de guerra, se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del gobierno. Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las

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

9.3 Huelga Justificada

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

9.4 Huelga Inexistente

Cuando la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores, o estos no se sujetan a las formalidades a las que acabamos de referirnos en el párrafo anterior, o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, se considera que no existe el estado de huelga.

Señaladas estas características, conviene ahora precisar cuándo se hará la declaratoria de la Junta en el sentido de que el movimiento se encuentra dentro de alguna de las clasificaciones que hemos indicado.

La declaratoria de licitud se encuentra implícita en la de existencia de la huelga, pues fuera de esos casos no cabría considerar que la Junta tenga expresamente que reconocer que el movimiento es lícito, a menos de que se promoviere una declaratoria de ilicitud improcedente o que, sometido el conflicto al arbitraje del tribunal de trabajo, por petición de los trabajadores, tenga que analizarse el fondo del problema en toda su amplitud, llegando, en este caso, a presentarse la posibilidad de declarar imputables los motivos de dicha huelga al patrón, procediendo entonces que se le condene al pago de los salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores holgaron,

La ilicitud de una huelga se puede decretar por la Junta, cuando el patrón o terceras personas pidan al tribunal que haga la declaratoria correspondiente, ofreciendo las pruebas que juzgaren adecuadas.

Sobre el problema de la existencia o inexistencia del movimiento, cabe indicar que la Ley, en su artículo 460, otorga a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectado, y aun a terceros interesados, la facultad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declaren la inexistencia de la huelga. El plazo para formular esta petición es de setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la

inteligencia de que si no hubiese tal solicitud, la huelga será considerada como existente para todos los efectos legales.

La tramitación del incidente de inexistencia es muy breve pues del escrito respectivo deberá correrse traslado a las partes, que serán escuchadas en audiencia, recibíendose las pruebas que ofrezcan y después, en un plazo perentorio, la Junta decidirá sobre la existencia o no del movimiento.

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

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

Antes de finalizar este capítulo, considero necesario hacer algunas reflexiones acerca de la misión que debe desempeñar la Junta, cuando tiene que calificar si una huelga es inexistente o no.

La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría de trabajadores haya votado el movimiento resulta una cuestión factible por medio de un

recuento, hecho dentro de la mayor rectitud, y con la debida intervención de los representantes de ambas partes. El hecho de que los huelguistas hayan cumplido con los requisitos formales, de enviar el pliego de peticiones al patrón por conducto del tribunal, señalando en el mismo el plazo mínimo legal para que estalle el movimiento y esperando la contestación del patrón, resultan también cuestiones que fácilmente se pueden constatar por la simple lectura del expediente respectivo.

En donde surge un problema muy importante es al examinar el cumplimiento del diverso requisito también estipulado por la Ley, o sea que el movimiento tiene por objeto alguno de los que señala el artículo 450 de la propia Ley laboral. Indudablemente que no se trata de una cuestión meramente verbalista, o sea, la de que los trabajadores hubieran expresado en su escrito que persiguen alguno de los motivos contenidos en las seis fracciones del artículo 450, pues esta conclusión sería tan infantil que no es posible aceptar que el Legislador la hubiera tenido en mente. Si el tribunal debe declarar que la huelga tuvo por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obtener la celebración del contrato colectivo o exigir su cumplimiento o, por último, solicitar la revisión del contrato en los términos y casos que la propia Ley establece, debe indudablemente adentrarse en los términos de la cuestión planteada. Debe observarse si efectivamente hay desequilibrio y si, por ello, es fundada la petición para obtener el equilibrio pregonado por la Constitución, aunque no se prejuzgue sobre las peticiones específicas de los trabajadores. Debe cerciorarse de que no hay contrato colectivo en la empresa de que se

trata y que la petición de los trabajadores, efectivamente, se refiere a la celebración de un verdadero contrato colectivo y no a una serie de disposiciones que podrían conducir a la ruina a cualquier patrón. Debe analizarse si los hechos que se imputen al patrón constituyen un verdadero incumplimiento del contrato y si el patrón se ha allanado o no a cumplirlo; si la revisión del contrato colectivo efectivamente tiende a obtener el equilibrio entre los dos factores de la producción y, por último, si el patrón se ha negado a llevar a cabo esa revisión.

De no obtener resultados positivos en cada uno de los casos señalados, no se comprende cómo la Junta puede negarse a declarar una inexistencia, a solicitud de alguna de las partes.

Existen precedentes de los más encontrados, pues hay casos en que el tribunal ha hecho un análisis de la situación económica legal en la que se encuentra la empresa demandada y ha llegado, por ejemplo, a la conclusión de que no había ruptura de equilibrio. En cambio, en otros casos, la Junta ha adoptado una actitud meramente formalista sosteniendo que no puede entrar al fondo del problema y que, en consecuencia, cualesquiera que sean las peticiones de los trabajadores, así se trate de las más absurdas, con que se invoque alguna de las fracciones del artículo 450, el tribunal respeta el movimiento de huelga.

Teóricamente, después de que estalla la huelga y de que transcurren las 72 horas sin que se solicite declaratoria de inexistencia de la Junta o de

que se resuelva que la huelga es existente, cuando alguna de las partes haya solicitado que se hiciera dicha declaratoria de inexistencia, según sea el caso, haciendo uso del derecho que para ese efecto les otorga el artículo 460, concluye la tramitación legal, pues posteriormente, sólo en el caso de que los obreros se sometan al arbitraje, podrá el tribunal de trabajo estudiar el asunto para resolver el fondo del conflicto y si el patrón dio causa al movimiento de huelga y, por ello, le son imputables sus motivos.

Por considerar de interés transcribimos a continuación algunas ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, comenzando por la jurisprudencia que existe en un caso y las otras tomadas, en su mayor parte, de la selección de ejecutorias formuladas por la Señora Licenciada Ma. Cristina Salmorán de Tamayo:

"Huelga, imputabilidad de los motivos de 1a, Para establecer la imputabilidad de los motivos de huelga, que perseguía como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar la demanda de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes

para evidenciar la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón".

5a. época, Tomo LXXIV, pág. 3466. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 7274. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 7271. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 9096. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 165. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Página 99 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. 4a. Sala.

"Huelga, calificación de la Tesis. Para considerar demostrada la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo, no basta la existencia de presunciones, puesto que para decidir respecto de la calificación de una huelga, es indispensable que existan pruebas concretas y no simples presunciones que demuestren que el equilibrio está roto". 1557/44. Wells Fargo & Co. of México, S. A. 24 de Abril de 1945.

"Huelga, Tesis. Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando". R. 5965/46/1a. Eduardo González. 25 de Noviembre de 1948.

"Huelga, Inexistencia de 1a. Tesis. La huelga que tenga como objeto conseguir la revisión del contrato colectivo antes de los dos años previstos en el artículo 56 de la Ley, debe declararse inexistente". 1557/44/1a. Wells Fargo & Co. of México, S. A. 24 de abril de 1945.

"Huelga, Licitud de 1a. Tesis. Interpretando el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo y relacionado el mismo con la fracción III del artículo 273, se llega a la conclusión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje para declarar lícito un movimiento de huelga e imputables sus motivos al patrón y condenarse a éste al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado, necesario es que se siga el juicio ordinario respectivo, o el de orden económico, cuando se refieren a esta materia las pretensiones contenidas en el conflicto de huelga". 6732/43/2a. Jesús Alvarez. 11 de Julio de 1944.

"Huelga, Estado de. No es necesario declarar que existe. De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el

centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, mas no lo contrario". Directo 2591/1955. Cía. Industrial de Pachuca, S. A. (Quiebra). Resuelto el 28 de Noviembre de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el ministro Martínez Adame, Secretario, licenciado Rafael Pérez Miravete. (Boletín de Información Judicial de la S. C. de J., núm. 113, pág. 35, de 2 de Enero de 1957. Legislación sobre Trabajo, página 1784, ediciones Andrade.

"Tesis. El hecho de que una empresa ofrezca cierta cantidad de aumento a sus trabajadores, no constituye prueba de que se encuentre en situación bonancible, sobre todo si la empresa afirma que su actitud obedeció al deseo de evitarse los enormes daños económicos que una huelga acarrea. La única forma que existe para determinar la situación económica de una empresa, es el estudio de los documentos en que se fijen claramente sus ingresos y egresos". 1557/44/1a. Wells Fargo & Co. of México, S. A. 24 de Abril de 1945.

"Tesis. La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarles a sus patrones los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o en su sitio de trabajo, por parte de los obreros, a virtud de no haber accedido los patrones a las prestaciones exigidas por sus trabajadores, a través de los sindicatos que

tienen constituidos, y si esa cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades por los agremiados que constituyen el sindicato, jurídicamente deja de subsistir el estado de huelga, supuesto que ésta se haya constituida por una situación de hecho y no de derecho, y en consecuencia, cuando se realice esta última circunstancia el amparo que se solicite contra la declaratoria de una Junta de inexistencia del movimiento de huelga resulta notoriamente e improcedente, por haber concluido la coalición de trabajadores que dio origen a la huelga, y si se concediera la protección federal no podría ejecutarse, por haber terminado ese estado de inactividad de los trabajadores con la reanudación de sus labores". 1134/45/2a. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería y Coags. 29 de Agosto de 1945.

X.- EL PERIODO DE PRE- HUELGA

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

Naturaleza actualmente es una etapa procesal obligatoria, afirmación que deriva de los arts. 267, versión de 1941, de la Ley de 1931 y 457 de la Ley nueva, que es una reproducción del primero. Vale, por tanto, la pena recorrer la evolución de las normas legales: en su versión original, el art. 267 de la Ley de 1931 tenía la redacción siguiente:

" Las conferencias entre trabajadores y patrones para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el art. 265. "

En el Diario Oficial de la Federación de 10 de abril de 1941 se publicó la reforma de art. 267, que hizo obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación.

" La Junta de conciliación y arbitraje intentará desde luego avenir a las partes. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá

el plazo que se hubiese señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón, el presidente de la junta empleará los medios de apremio para hacer que concurra al acto de conciliación."

La comisión analizó la conveniencia de regresar a la versión original, pues surgió la duda sobre la constitucionalidad de la norma que impuso la obligación de concurrir a las audiencias de conciliación, pero se llegó a la conclusión de que no constituía ninguna limitación a la amplitud de los motivos de huelga, ni impedía el ejercicio del derecho pues era simplemente un intento de negociación colectiva que podía desecharse con sólo acudir a la audiencia para manifestar, los trabajadores, que no discutirán sus peticiones por no estar dispuestos a ningún abatimiento, y los patrones que no irán más allá de su respuesta; y por otra parte, se hizo notar que ni los trabajadores ni los empresarios habían presentado observaciones. En esas condiciones, se redactaron las fracciones segunda y tercera del nuevo art. 457:

La conciliación se ajustará a las normas siguientes: ...II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores. III. El presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación."

Entre las dos fracciones hay una diferencia que importa señalar: si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término para la

suspensión del trabajo, lo que se explica porque son ellos los interesados en que el procedimiento siga un curso normal; en cambio, si el patrón no acude a la cita, sí correrá el término, ya que, si se interrumpiera, quedaría a su arbitrio posponer la fecha señalada para la suspensión de las labores.

10.1 Los fines: el periodo de pre-huelga es una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las existencias de la justicia social, o con la frase de la frac. XVIII, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.

10.2 La constitucionalidad del periodo de pre-huelga: en el libro Derecho mexicano del trabajo ⁵⁰ y en el cap. XLVII de este tomo segundo, consideramos la jerarquía del derecho de huelga y llegamos a la conclusión de que es "una norma supraestatal, colocada encima y fuera del alcance de los poderes estatales", porque fue una decisión soberana a el pueblo, inscrita en la Constitución. Por consiguiente, toda norma que viole la esencia del derecho o impida o dificulte su ejercicio carecerá de eficacia.

10.3 Forma, Jades, contenido del escrito, notificación y efectos del emplazamiento.

Sin que podamos decir cuándo y cómo, lo cierto es que los trabajadores, desde hace muchos años, usan la fórmula pliego de peticiones y

emplazamiento a huelga. Sin embargo, el art. 265, frac. II de la Ley de 1931 lo nombró escrito de peticiones, en tanto el art. 452 de la Ley nueva, en su párrafo introductorio habla de escrito de emplazamiento a huelga. Será ésta la denominación que utilicemos.⁵¹

Formalidades del escrito de emplazamiento: el art. 452 previene que se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje. El original servirá como hoja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrón; así lo dispone el art. 457.⁵²

La autoridad ante la que debe presentarse el escrito: teóricamente pudo disponer el legislador que se entregara al patrón, pero como es el documento que iniciará el período de pre-huelga y el punto de partida de los días que han de transcurrir para que puedan suspenderse los trabajos, lo que requiere que la fecha de la entrega debe ser cierta, La Ley de 1931 dispuso en el citado art. 265 que la presentación se haga ante la junta de conciliación y arbitraje. La misma disposición aparece en el art. 452, frac. 11 de la Ley nueva.

El territorio de la República es muy grande, lo que da por resultado que, frecuentemente, la junta de conciliación y arbitraje esté muy distante de los centros de trabajo. La Ley de 1931 previó la dificultad, que fue también reconocida por la Ley nueva en el art. 452, frac. II:

" Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima (una junta de conciliación o un inspector del trabajo) o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento." ⁵³

La notificación: el art. 17 de la Constitución previene que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia, en los plazos y términos que fije la ley. Frente a este precepto, los legisladores de 1931 y 1970 se propusieron, en atención a la trascendencia social y económica de la huelga, señalar términos brevísimos para todos los actos procesales y, además, establecieron su incumplimiento como causa de responsabilidad de la autoridad que deba efectuar la notificación. Con base en estos principios, el art. 453 determinó que el presidente de la junta o la autoridad de trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.⁵⁴

La duración del período de pre-huelga: la frac. XVIII del Artículo 123 expresa que " en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo", pero nada dice acerca de las huelgas que no se refieren a los servicios públicos.

Ante la Comisión que preparaba el proyecto de Ley nueva se hizo notar que en la hipótesis final no existía la obligación de anunciar la suspensión de los trabajos con alguna anticipación; se dijo también que el derecho extranjero no consignaba esa exigencia, lo que si no constituía un imperativo para el derecho mexicano, sí era un precedente digno de analizarse. La observación planteaba, en realidad, la inconstitucionalidad del período de pre-huelga, salvo los casos de los servicios públicos,

Ninguno de los miembros de la comisión defendió aquella postura: en el derecho extranjero, la huelga, ciertamente, no es un acto ilícito, pero no está legalmente protegida. En el período de pre-huelga se propone establecer un término para que se realice una negociación colectiva, que no implica la obligación de los trabajadores de reducir sus peticiones, esto es, no se encontró en el período de pre-huelga nada que aniquilara o dificultara el ejercicio del derecho. Delante de estas consideraciones, se conservó en la frac. III del art. 452 lo dispuesto en la frac. I del art. 265 de la Ley de 1931:

" El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado. " 55

La frase final del precepto transcrito es de suma importancia, pues contiene la forma de computación del término para la suspensión de las labores,

que no es por días naturales, sino de momento a momento, quiere decir, el día principia a la hora de la notificación y concluye al día siguiente a la misma hora, o con otras palabras, si la notificación se efectuó a las once horas de la mañana, el primer día se cumplirá a las once horas del día siguiente, y así sucesivamente.

Los efectos del emplazamiento: de conformidad con lo dispuesto en el art. 452, frac. III de la Ley nueva, una vez efectuado, quiere decir, el día y hora en que el patrón queda notificado, inicia el período de pre-huelga.

10.4 El desenvolvimiento procesal del periodo de pre-huelga

La legítima de la conciliación: dice el art. 456 que "la junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga". El precepto fija con la mayor claridad la naturaleza de la función conciliatoria y las limitaciones de los miembros del tribunal; lo primero, porque la misión de la junta es procurar un avenimiento entre las partes y en manera alguna resolver una controversia, y lo segundo, porque es una audiencia de conciliación, en la que no se trata, ya no de sentenciar, sino ni siquiera de prejuzgar sobre la razón que pueda asistir a una u otra de las partes:

"La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución

justa de sus diferencias; y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas. "

La integración de las juntas de conciliación y arbitraje para los efectos de las huelgas: la frac. XX del Artículo 123 dispone que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".

La Ley nueva introdujo modificaciones importantes en la formación de las juntas, a fin de lograr su mejor funcionamiento y una justicia pronta y expedita: a) Las juntas de conciliación y arbitraje se integran con un presidente general, designado por los titulares de los poderes ejecutivos, federal y locales; con los presidentes de las juntas especiales nombrados por la Secretaría del Trabajo y por las autoridades del trabajo de las entidades federativas y con un número igual de representantes de los trabajadrcs y de los patrones, elegidos por unos y otros, de conformidad con la clasificación que hagan las autoridades del trabajo de las ramas de actividad que deban estar representados en la junta, b) El pleno de la junta, presidido por el presidente general, conoce de los conflictos que afecten a la totalidad de las industrias y actividades representadas en la junta. c) Las juntas especiales conocen de los conflictos individuales y de los colectivos relacionados, exclusivamente, con las industrias y actividades representadas en cada una de ellas. d) Según el art. 608, "cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades

representadas en la junta, ésta se integrará con el presidente general y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones". e) En las juntas especiales actúa el presidente de cada una de ellas, salvo que se trate de conflictos colectivos, en cuya hipótesis interviene necesariamente el presidente general. f) De acuerdo con el art. 610 "durante la tramitación de los juicios, los presidentes son sustituidos por los auxiliares"; sin embargo, en razón de su importancia, y de conformidad con el art. 458, el presidente de la junta debe intervenir personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, personal que deba continuar prestando sus servicios después de la suspensión de los trabajos, laudo arbitral que ponga fin a la huelga si los trabajadores sometieron el conflicto a la decisión de la junta y declaraciones de existencia o inexistencia, licitud o ilicitud de la huelga.⁵⁶

Formalidades y términos de las actuaciones y diligencias: principio recordando el art. 685, según el cual, "en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos",⁵⁷ disposición que coincide con la naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje como tribunales de equidad.

La existencia de este precepto no quiere decir que no existan actuaciones que deben hacerse constar por escrito: el escrito de emplazamiento a huelga exige la escritura y lo mismo ocurre con la contestación del patrón; así lo disponen los arts. 452 y 454 de la Ley. Otras normaciones son aplicables a las actuaciones en las huelgas: el art. 712 previene que "lo

actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas y serán autorizadas por el secretario".⁵⁸

Por otra parte, los arts. 705 a 707 disponen que: "Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas". Y como no pareciera suficiente al legislador esta primera excepción, en la fracción segunda del precepto citado añadió que "no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, las que surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas".⁵⁹

Deberes de la autoridad notificadora: el art. 453 contiene la primera obligación de la autoridad ante la que se presentó el escrito de emplazamiento, que consiste en la obligación de "hacer llegar al patrón la copia que hubiese recibido, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo"; un plazo breve, fijado en función de la gravedad de los problemas planteados. La segunda obligación deriva del art. 452, frac. II: no es siempre la junta de conciliación y arbitraje que habrá de conocer del negocio, la que recibe el escrito de emplazamiento; para esta hipótesis, el precepto en cita ordena a la autoridad notificadora que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que hizo la notificación remita el expediente a la junta de conciliación y arbitraje que corresponda.⁶⁰

La contestación del patrón: sirve para integrar la relación procesal de conciliación.

El art. 454 dispone, en primer lugar, que la contestación sea escrita, y en segundo término señala un plazo de cuarenta y ocho horas para que se produzca.⁶¹ No establece la Ley las consecuencias de la falta de contestación, empero, considerando que la respuesta del patrón sólo puede ser aceptando o rechazando las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. La ausencia de cualquier sanción para el patrón remiso nos hace pensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.

Es importante resaltar, en conformidad con el art. 457, frac. IV, que el término fijado en el escrito de emplazamiento no se suspende por la rebeldía del patrón para concurrir a la audiencia de conciliación.⁶²

La conciliación: ratificamos el principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas y recordamos el ya citado art. 456, que impone a la Junta la obligación de citar a una audiencia de conciliación, en la que procure la asistencia de las partes.⁶³ Alguien podrá preguntar que ocurrirá si no se cumple la obligación; la respuesta está en el artículo siguiente, fracción cuarta, que previene que la audiencia de conciliación no suspende el término para la suspensión del trabajo.

El mismo art. 457 expresa, en su fracción primera, que en la conciliación

"se observarán las normas para el procedimiento conciliatorio ante la junta de conciliación y arbitraje, en lo que sean aplicables", una ratificación del principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas. Tenemos que acudir al art. 790, según el cual, en los conflictos colectivos de naturaleza económica, "la junta debe procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio". Más explícito es el art. 753, frac.I, que si bien está referido a los conflictos jurídicos, contiene una norma general y flexible, o mejor aun, un señalamiento de la esencia de la función conciliatoria.⁶⁴

"La junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición."

La posibilidad de excepciones de previo y especial pronunciamiento: la comisión redactora del proyecto se propuso agilizar el procedimiento, a cuyo efecto incluyó algunas normaciones para el periodo de pre-huelga: a) los representantes del trabajo, del capital y del gobierno no son recusables. b) el único incidente admisible es la excepción de falta de personalidad, la cual, según el art. 458, deberá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, o por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón.⁶⁵ La junta dispone de veinticuatro horas, contadas a partir de la promoción para oír a las partes y dictar resolución; la tramitación de este incidente no produce, en ninguna

hipótesis, la prórroga del término para la suspensión de los trabajos. c) La fracción quinta del artículo en estudio excluye la posibilidad de los incidentes de competencia, pero autoriza a la junta para que, "si observa que el asunto no es de su competencia, haga la declaratoria correspondiente". Cuando esto ocurra, los trabajadores disponen de veinticuatro horas para designar la junta que estimen competente, en la inteligencia de que las actuaciones conservarán su validez, con la variante de que "el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la nueva junta notifique al patrón haber recibido el expediente".

10.5 La prórroga del período de pre-huelga.

Sabemos que la finalidad de esta etapa procesal es permitir la negación colectiva:

Sucede frecuentemente en la vida diaria que por una u otra razón y principalmente por la complejidad del clausulado a debate, que transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiese llegado a un convenio y, consecuentemente, a la redacción de un clausulado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de las juntas de conciliación y arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto, si la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrón, de común acuerdo, convienen en que se amplíe el plazo en uno, cinco o más días. Es a ésta

práctica a la que se da el nombre de prórroga del período de pre-huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo. No sabemos de ningún conflicto en el que el sindicato o patrón hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo; y la razón podría ser que constituiría una retractación de la voluntad.

El problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas solicite de la junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni siquiera aceptar la promoción, ya que el art. 458, frac. IV prescribe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada.

XI.- PROCEDIMIENTO

En primer lugar, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga. Expresamente exige este requisito la fracción II del artículo 451 de la Ley, estableciéndose ahí mismo que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que estalle el movimiento y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Ordena el Legislador en el artículo 462 que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores en general que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. En cambio indica que serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del citado escrito de emplazamiento. La razón es obvia: se trata de evitar cualquier maniobra patronal que tienda a destruir el movimiento de huelga, pues si en algún caso dado vota por la huelga una mayoría muy estrecha de trabajadores, sería fácil para el patrón dar por terminados los contratos individuales de trabajo de algún grupo de trabajadores o bien, no existiendo la cláusula de exclusión por admisión, contratar nuevos trabajadores desafectos a la huelga, para reducir a minoría al grupo emplazante, ya que al realizarse los recuentos, se llegaría a la conclusión de que no había sido votada la huelga por una mayoría de trabajadores.

se le anuncie que de no acceder a ellas, irán los trabajadores a la huelga en un plazo no menor de diez días, tratándose de empresas de servicios públicos, ni menos de seis días en los demás casos.

El artículo 455 determina cuáles son los servicios públicos antes invocados, enumerándolos como sigue: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanatorios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

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

Cuando se trata de celebración o revisión del contrato colectivo, es necesario que los trabajadores acompañen un ejemplar del proyecto de contrato respectivo, para que el patrón decida si lo acepta o no. El medio por el cual el presidente de la Junta lo hace llegar a manos del patrón

dentro de las veinticuatro horas siguientes, como antes se dijo, es por conducto de un actuario del referido tribunal y, aunque la Ley no especifica creemos que debe seguirse el procedimiento de las notificaciones personales, con la sola modificación de que en ningún caso deben transcurrir más de veinticuatro horas para llevar a cabo tal notificación.

Si en el lugar donde radique la empresa o establecimiento no reside la Junta el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. Estas autoridades harán la notificación y, dentro de las veinticuatro horas siguientes, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la huelga. Desde ese momento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento y la notificación produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. En la Ley actual se agrega todavía esta disposición que puede ser muy peligrosa: "A partir de la notificación no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, ni contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados".

El hecho de privar al patrón de la libre disposición de sus bienes tiene gran trascendencia, pues si suponemos que el emplazamiento de huelga se haga señalando un amplio plazo para que estalle el movimiento, lo que no está prohibido por la Ley, digamos, semanas o meses, entonces habríamos de concluir que, durante todo ese tiempo, el patrón queda privado de una de sus facultades básicas, o sea, la de libertad para disponer de sus bienes. Teóricamente se ha discutido algunas veces si esta disposición pudiera ser contraria a las garantías consagradas en los artículos 16 de la Constitución Política, por cuanto a que, sin previa audiencia el patrón sufre una limitación en sus derechos de propiedad y de posesión y una notoria molestia. No sabemos que en algún caso se haya planteado este problema en vía de amparo, ante los tribunales federales, para que se analizara con justificación y ecuanimidad. Si la explicación de este planteamiento es que se trata de evitar que patrones de mala fe se pusieran en estado de insolvencia, para no cubrir después a los trabajadores los salarios, prestaciones y prestaciones a que pudieran tener derecho, al concluir el movimiento de huelga, la disposición del Legislador afecta seriamente a patrones responsables, inclusive al propio gobierno, cuando actúa a través de entidades descentralizadas o de participación estatal. Podría pensarse, quizá en un procedimiento semejante al de las medidas precautorias, principio que en el aspecto de rendir pruebas sobre la necesidad de la medida de aseguramiento de bienes, o de otorgar fianza el sindicato emplazado, bien señalar un plazo máximo entre la fecha de la entrega del pliego de peticiones al patrón, y el momento en que debe estallar la huelga, que podría ampliarse por mutuo acuerdo de las partes; pero

tal como está hoy la disposición se presta a fijar plazos muy amplios, tan absurdos como se quiera suponer, en que los patrones se encontrarían con serias limitaciones en sus derechos de propiedad. También por lo que ve a terceros la imposibilidad de practicar embargos, aseguramientos o desahucio, crea un privilegio inaceptable y se presta, además a que si se coluden el sindicato y el patrón, eviten un desahucio u otra de las medidas señaladas, con notorio perjuicio del tercero que pretendiera efectuarlo.

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

Durante el período de pre-huelga, la Ley asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que pueda formular declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Desgraciadamente esta función, como lo exhibe la práctica, resulta meramente formulista y quienes realmente actúan son los órganos administrativos de trabajo, pues aun en la propia Junta los representantes están cohibidos para presentar fórmulas de avenimiento a las partes, ya que esto podría significar que externaran su criterio.

Como la asistencia a las juntas de avenimiento es obligatoria, obreros y patrones concurren para cubrir el requisito legal; pero sin ánimo de llegar allí a un entendimiento. Decimos que tiene un carácter obligatorio la

asistencia a estas reuniones, pues si los obreros no comparecen, no correrá el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, y si el patrón o sus representantes se niegan a concurrir, el presidente de la Junta puede hacer uso de los medios de apremio que la Ley señala, o sea que puede imponerle una multa y, si persiste en su rebeldía, puede hacer uso de la fuerza pública para que lo traslade al local del tribunal.

En una junta especial se procede a requerir a las partes, patrón y trabajadores, para que presenten su proposición respecto del personal de emergencia que seguirá laborando durante el periodo de huelga, para evitar que se suspendan aquellas labores que pudieran perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Si los huelguistas se niegan a prestar tales servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, si es necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública para que tales servicios se presten.

Este precepto es igual al que existía en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y originalmente se interpretó en el sentido de evitar solamente los daños que pudieran paralizar en definitiva la negociación o implicaran un grave peligro de robos, pérdidas o extravíos. Basta pensar que en una negociación minera la suspensión de los trabajos de desagüe podría ocasionar inundación de la mina. En cualquier otra empresa, el mantenimiento de servicios de vigilancia puede implicar que sufran robos las propiedades de la empresa con perjuicio para todos. El espíritu de este

artículo se ha ampliado por los tribunales del trabajo, respondiendo más bien a necesidades vitales de las poblaciones, pues aun sin ajustarse estrictamente a los textos legales, la importancia básica de la supervivencia obliga a dar interpretaciones amplias. Así, en el caso de servicios públicos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han señalado dentro del personal de emergencia todo el que sea necesario para mantener determinados servicios, como el bombeo de agua potable, el desagüe de aguas negras, los servicios de hospitales, policía, etcétera.

Estos paliativos se combaten por algunos extremistas que sostienen que la Ley tiene un criterio diferente para establecer cuáles son los servicios de emergencia, pero es indudable que la autoridad tiene una clara y cabal justificación social para actuar en la forma en que lo ha hecho.

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

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

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

CITAS BIBLIOGRAFICAS

39. Principios de economía política, traducción de Teodoro Ortiz. Fondo de Cultura Económica, México 1913. Cap. XI. pag. 352
40. Citamos la traducción de Alejandro Bou, A. Agullar, Editor. 1932. cap. XIV: Resumen y conclusiones, pag. 538
41. Das Eland der Philosophie. Aphort auf Proudhons Philosophie des Elends, Institut fur Marxismus-Leninismus beimzck der SED, Dietz Verlag, Berlin. 1959.1. IV. pag. 182.
42. Puede consultarse la Introducción general de la parte segunda de este tomo segundo: El derecho colectivo del trabajo, apartado VI: Teoría del derecho colectivo del trabajo, subapartado H): Los fines del derecho colectivo del Trabajo.
43. L' Internationale. E. Lachaud., París, 1871, pag. 62
44. Informe final del Representante de la OIT. pag. 4.
45. Véase el cap. XLI: La clasificación de los conflictos de trabajo, apartado I: Los conflictos entre trabajadores y patronos, subapartado A): Conflictos individuales y colectivos.
46. Cap. XLVII: La huelga-derecho, naturaleza, caracteres y funciones, apartado IV: La naturaleza del derecho de huelga, subapartado A) La huelga procedimiento para la solución de los conflictos.
47. Sobre la Teoría de las enfermedades de trabajo puede consultarse el cap. XIV: Los riesgos de trabajo en Ley de 1970, apartado V: Teoría de los accidentes y enfermedades de trabajo, subapartado B): Las enfermedades de trabajo.
48. Puede consultarse el cap. XXXVII: El contrato-ley, apartado quinto: Los procesos de elaboración del contrato-ley, subapartado B): El sistema de la convención obrero patronal.
49. A partir de lass reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, estas disposiciones se reproducen en las fracciones II y III del artículo 927.

50. Apartado IV: La Naturaleza del derecho de huelga, subapartado E): la jerarquía del derecho de huelga 12.T.II, Cap.XL:La jerarquía del derecho de huelga.
51. Ya no es válida la conclusión a la que llega en este numeral I sobre la cuestión terminológica, o sea, sobre si el escrito de los trabajadores se debe denominar pliego de peticiones o emplazamiento a huelga, aceptándose este último porque se utilizaba en el anterior artículo 452. A partir de las reformas adicionales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 920 utiliza el término "pliego de peticiones".
52. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, lo dispuesto en el anterior artículo 452 se contiene en el artículo 920, y lo que se contenía en el artículo 457, ahora se encuentra en el artículo 927.
53. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, esta disposición se contiene en la fracción III del artículo 920.
54. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, lo que disponía este artículo se encuentra en la fracción II del artículo 920. Para que el Presidente de la Junta de Conciliación del trabajo o política haga del conocimiento del patrón el pliego de peticiones, se amplió a cuarenta y ocho horas en lugar de las anteriores veinticuatro horas.
55. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, esta disposición se contiene en la fracción III del artículo 920.
56. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, esta disposición se encuentra actualmente en el artículo 928.
57. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, esta disposición se encuentra actualmente en el artículo 697.
58. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, los artículos 452, 453 y 454 citados en este párrafo corresponden respectivamente a los nuevos artículos 920, 921 y 922. En este último se mantiene el principio de que lo actuado en las audiencias

se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas.

- 59.- A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, los artículos 453 y 452, la fracción II, corresponden respectivamente a los actuales 921 y 920, fracción II. En la primera de las disposiciones el plazo para correr traslado del emplazamiento al patrón se amplió de veinticuatro a cuarenta y ocho horas; en la segunda, se establece como nueva obligación que además de remitir el expediente a la junta competente, se avise telefónicamente o telefónicamente al Presidente de la misma.
- 60.- A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, lo que antes se encontraba en los artículos 705 a 707, se encuentra actualmente en los artículos 714 a 716. En el artículo 706, se prescribe que tratándose de procedimiento de huelga, todos los días son hábiles. Por otro lado, la disposición citada al final de este párrafo, esto es la fracción II del artículo 458; corresponde a la actual fracción II del artículo 928.
- 61.- A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del trabajo, esta disposición se encuentra en el art. 922.
62. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, esta disposición se encuentra en la fracción IV el artículo 927.
63. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, esta disposición se encuentra en el artículo 926.
64. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, los tres artículos citados en este párrafo corresponden respectivamente a los actuales artículos 927, fracción I, 928, fracciones II y IV. Al ser los nuevos textos similares a los anteriores, siguen siendo válidos los comentarios hechos.
65. A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, esta disposición se encuentra en el artículo 928.

CAPITULO CUARTO

I.- INTRODUCCION

Tradicionalmente se entiende por Huelga, la suspensión temporal del trabajo decidida por una colectividad de trabajadores con abandono del centro de trabajo con motivo de un conflicto colectivo y con el fin de presionar al patrón en la defensa de sus intereses. Sin embargo, esta concepción restrictiva de la huelga viene extendida modernamente a todo tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción, de las que la suspensión del trabajo, con abandono del centro, sería seguramente paradigmático, pero no excluyente de otras más, tales como una "Huelga de celo o reglamento", donde no solo hay suspensión del trabajo, sino aumento del mismo por la aplicación exagerada de los reglamentos de servicio, una "Huelga de trabajo lento"- donde tampoco hay suspensión sino disminución en el trabajo-, o una "Huelga con ocupación de local"- sin abandono del centro de trabajo, por tanto, el estudio puede adoptar por hipótesis tres posiciones frente a la huelga:

- a) Puede considerarla un delito, derivando de la huelga sanciones penales y contractuales, esto es, el despido del trabajador o una sanción inferior.
- b) Puede considerarla una libertad, derivando tan sólo de la huelga sanciones contractuales.
- c) Puede considerarla un derecho, no derivando en tal caso, sanción alguna de la huelga, ni penal ni contractual, configurándola como una simple

causa de suspensión del contrato de trabajo, sin derecho a salario y con derecho a ser readmitido en el mismo puesto de trabajo al finalizar la huelga. Ahora bien, en ningún caso "Derecho a Huelga" equivale a "Derecho a cobrar por no trabajar".

Estos tres modelos normativos se corresponden, de alguna manera, con tres estudios de evolución histórica en los distintos países. Primero, la huelga es considerada como un delito; más tarde se tolera; y finalmente, se reconoce como un derecho.

II.- CLASES DE HUELGAS

No obstante, la transición histórica de una a otra fase no se efectúa con limpieza, pudiendo coexistir en un mismo ordenamiento calificaciones de huelga-delito, situaciones de mera libertad e incluso, delictivas, en atención a quienes sean los sujetos, que vayan a la huelga, cual sea su objetivo y cuales sean los procedimientos utilizados en la misma.

Por razón de los sujetos, es posible distinguir entre las "Huelgas de los trabajadores dependientes" y las "Huelgas de los funcionarios públicos".

Por razón de objeto o de las motivaciones de la huelga, cabe distinguir, entre "Huelgas Políticas"- las causas de la mismas no son laborales sino políticas y "Laborales": Dentro del amplio concepto de "Huelga Política" quedan incluidas hasta tres tipos de huelga: las "Huelgas Revolucionarias o Insurreccionales", necesariamente generales; las Huelgas Políticas contra no insurreccionales" contra los poderes públicos (gobierno, autoridades judiciales o tribunales) de corta duración ("Huelgas Protesta") o de larga duración ("Huelgas de Lucha"); y las "Huelgas de imposición económica, social o mixtas", en las que aparecen entre mezclados los motivos laborales y los políticos (por ejemplo, una huelga contra la política económica social del Gobierno) Las Huelgas Laborales, por su parte, pueden ser de "solidaridad", -el interés en juego no les afecta directamente, o "directas".

A su vez, las huelgas laborales pueden estar "motivadas por un conflicto colectivo jurídico" -de interpretación o aplicación de normas legales, reglamentarias o convencionales- o "por conflicto colectivo económico o de intereses"- la negociación de un convenio colectivo. De pretenderse la modificación de un convenio colectivo durante su vigencia, estaremos en presencia de una "Huelga Novatoria".

Por razón del procedimiento seguido en la huelga, cabe hablar de "Huelgas Sindicales" y de "Huelgas Sorpresa", cuando no se haya cumplido un preaviso mínimo; de "Huelga de Brazos Caídos", permaneciendo sin trabajar en el propio centro de trabajo; de "Huelgas articuladas cuya finalidad es la de causar el máximo daño a la empresa con el mínimo de sacrificio para los trabajadores; de entre las que destacan las "Huelgas Rotatorias o Turnantes", que se producen en tiempos distintos por diferentes trabajadores -las "Huelgas Intermitentes" que se realizan por todos los trabajadores intermitentemente y de una manera coordinada; las "Huelgas Estratégicas o Tapón", que afectan únicamente a los sectores estratégicos de la empresa (picadores en las minas o pilotos de líneas aéreas, por ejemplo) o las ya citadas "Huelgas de Reglamento o de Cielo" y "de trabajo lento".

III.- MODELOS NORMATIVOS ACERCA DEL DERECHO DE HUELGA

Los países de estructura capitalista que reconocen el derecho a Huelga, se mueven siempre entre dos modelos normativos que responden a concepciones distintas acerca de la funcionalidad de la huelga. Estos modelos normativos son el laboral o estático y el dinámico, polivalente o multidimensional.

El modelo laboral de reconocimiento del derecho de huelga responde a una ideología liberal y parte, ciertamente, de una consideración negativa de la huelga, atribuyéndole la finalidad de ser el instrumento gremial de defensa de intereses económico-profesionales inmediatos, dentro de una concepción funcionalista de las relaciones laborales. Responde al derecho de Huelga en último término, al principio civilista de la protección del más débil. La huelga así sólo podrá tener una motivación laboral y no política, ya que se parte de la idea de que democracia-soberanía popular y huelga política son incompatibles. La lucha política y el ejercicio del derecho al voto y la lucha económica por los sindicatos y el ejercicio del derecho de huelga.

El modelo dinámico de reconocimiento del derecho de huelga responde a una concepción clasista más o menos "revolucionaria" de las relaciones laborales, pretendiendo que la huelga sea un instrumento de oposición al sistema capitalista.

Se parte de una consideración positiva de la huelga y se le atribuye la finalidad de ser un instrumento de ataque de lucha de clases y de búsqueda de la igualdad sustancial. La huelga así, no sólo podrá tener una motivación laboral, sino también política, no pretendiendo ciertamente de una forma directa la conquista del poder político que habrá de conseguirse con los votos, sino tan sólo la conquista de unas posiciones económico-sociales más favorables. Se parte de la idea de que la lucha política y la lucha económica son una misma cosa y que los partidos políticos y los sindicatos, con medios distintos (el voto y la huelga) persiguen fines idénticos. Este modelo se da sobre todo en los países latinos y sudamericanos.

La utilidad o funcionalidad de estos modelos normativos es doble. De un lado, en el momento legislativo de regulación de las huelgas. De otro, y preferentemente, en el momento aplicativo o interpretativo de las normas existentes, ante las frecuentes imprecisiones legales.

Desde una perspectiva material, los límites del Derecho de Huelga cambian según los modelos que inspiren la legislación o la interpretación legislativa. En orden a los sujetos que van a la huelga, un modelo normativo estático, al contrario de un modelo normativo dinámico, tenderá a reducir el derecho de huelga al sector privado, excluyendo al sector público. En cuanto al objeto, pretenderá la ilicitud de las huelgas políticas y de solidaridad. Y en cuanto al procedimiento de huelga -en base a los principios civilistas de la buena fe contractual, la equivalencia de sacrificios, la lealtad y corrección, el daño injusto o la desorganización de la empresa, tenderá igualmente a

considerar ilícitas las huelgas sorpresas, las huelgas sin previa conciliación, las rotativas, las intermitentes y las estratégicas, la ocupación de fábricas, los paquetes y los actos de no colaboración de los trabajadores.

En cualquier caso, debe quedar clara la distinción entre los planos jurídico y de política sindical. Una cosa es el reconocimiento jurídico de un derecho pleno en el que nos estamos moviendo, y otro muy distinto el de su ejercicio, naturalmente conectado a circunstancias tácticas y estrategias muy diversas. En este sentido, cabe señalar que la huelga no es una panacea en sí, sino un instrumento de lucha que debe reconocerse a la clase trabajadora.

IV.- LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

El ámbito subjetivo del derecho de huelga se identifica con su titularidad. Ahora bien, el análisis de la titularidad del derecho de huelga comprende dos órdenes de cuestiones diferentes:

- 1.- Si existe una titularidad individual o colectiva.
- 2.- Quiénes sean los concretos trabajadores a los que se reconoce tal titularidad.

El artículo 450 L.T.F. reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores. Ello significa claramente que el legislador constitucional ha atribuido la titularidad del derecho de huelga, no tanto a un ente colectivo- el sindicato u otros-, sino a los trabajadores singularmente.

El derecho de huelga es un derecho subjetivo. El titular es el trabajador, "otisinguli", como individuo, aunque necesariamente sea un derecho que - para ejercer presión- se tenga que utilizar de forma colectiva (mediante concierto o acuerdo entre los trabajadores). Ello quiere decir que declarar o terminar la huelga, fijar las reivindicaciones, darle publicidad o negociar la solución al conflicto son facultades que se ejercen por un ente colectivo. Al trabajador como individuo, corresponde adherirse o no a la huelga declarada colectivamente (derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas). Como los demás derechos individuales reconocidos legalmente resulta irrenunciable por contrato individual de trabajo: "Son nulos los

pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan, la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga".

Todos los trabajadores con contrato de trabajo tendrán pues, derecho a la huelga.

V.- LA HUELGA PROGRAMADA

Suele ser de corta duración en ocasiones, turnantes o intermitentes, durante la jornada laboral y sin abandono del puesto de trabajo.

Suelen considerarse lícitas; no hay atentado en estos casos al derecho de propiedad porque no existe un "animus Spoliandi", sino tan sólo la idea de garantizar la eficacia de la huelga misma. Es un planteamiento laboral que sitúa en el mismo plano un derecho colectivo (derecho de huelga) y un derecho individual (libertad de trabajo) más sin embargo guarda un concepto clásico y restrictivo que señala que el derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la suspensión de la prestación de servicios por los trabajadores del centro de trabajo (Art. 440 L.F.T.).

La funcionalidad de este tipo de huelga resulta evidente. Provocar el mínimo de daño con el mínimo de sacrificio, potenciando la capacidad de resistencia de los trabajadores.

Las huelgas programadas gozarán de presunción "iuris tantum" de licitud, correspondiendo al empresario la prueba de abusividad.

VI.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

1.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.

2.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 hrs. siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

3.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y de 10 días de anticipación cuando se trate de secuencias públicas. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. (Art. 920 L.F.T.)

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades ya mencionadas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (Art. 921 L.F.T.).

El Patrón, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Art. 922 L.F.T.).

La ley no señala sanción alguna al patrón en caso de no contestar el pliego de peticiones; se le dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste sea formulado por la mayoría de los trabajadores a través del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga sea lícita y justificada, deberá emplazar al patrón, y el promovente ratificando su emplazamiento independientemente de la licitud o justificación.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a

huelga deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador.

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

IV.- Y los demás créditos fiscales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una Audiencia de Conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

La Audiencia de Conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

II.- Si los trabajadores no concurren a la Audiencia de Conciliación, no correrá el término para la suspensión de los labores.

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la Audiencia de Conciliación.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimientos afectados o terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 96 Horas anteriores a la suspensión de labores, declare la inexistencia de la huelga.

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

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

1.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito acompañada de una copia para cada uno de los patrones, empleados y de los sindicatos o coalición de trabajadores, emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

2.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de 3 días.

3.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada cuando la solicitud se hubiese presentado por terceras personas, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

4.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto por el recuento de trabajadores. Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la Audiencia.

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

6.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los Trabajadores y de los patrones, para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Si se ofrecen como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.
- II.- Únicamente tendrá derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
- IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, y,
- V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacer se en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

II.- Deberán notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, a percibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros;

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Si la junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, la declaración de ilicitud no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos, pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo. Solo puede declararse la ilicitud cuando se compruebe que la mayoría de los huelguistas realizaron actos violentos y en consecuencia, a quienes realizaron los actos violentos se les podrá rescindir su contrato de trabajo.

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.

Si los huelguistas se niegan a presentar los servicios mencionados en el artículo 466 de la L.F.T., el patrón podrá utilizar a otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan presentarse dichos servicios durante la suspensión de las labores.

Art. 466 de la L.F.T. "Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días sin laborar que hubiese durado la huelga en ningún caso será condenado el patrón a pagos de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de la L.F.T, "Apoyar una Huelga"

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato Ley, se observarán las disposiciones anteriores, con las modalidades siguientes:

I.- El escrito de emplazamiento a huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimientos, ante la Junta de conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920, frac.II de la L.F.T.

II.- En el escrito de emplazamiento se señalarán los días en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el

presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de las veinticuatro horas.

La huelga terminará:

- I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores durante las horas de la huelga.
- III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores Huelguistas someten el conflicto a su decisión.

VII.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE LA HUELGA PROGRAMADA

7.1 Objetivos de la huelga programada

La huelga programada deberá de tener por objeto:

- 1.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo o del Contrato - Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- 2.- Exigir la revisión de salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 y 399 bis de la L.F.T.

ARTICULO 399 L.F.T.: La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

- 1.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- 2.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- 3.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha de depósito.

ARTICULO 399 BIS.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de ésta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prorroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicito la revisión en los términos el artículo 399 o no se ejercitó el derecho a Huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La Huelga deberá abarcar a una empresa o a varios establecimientos.

La Huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión temporal programada en días y horas del trabajo.

La Huelga programada se realizará con ocupación de local, deberá ser de corta duración, turnante e intermitente, durante la jornada laboral y sin abandono del puesto de trabajo.

La finalidad será garantizar la eficacia de la Huelga, impidiendo un eventual cierre patronal, desarrollando un espíritu colectivo entre los huelguistas.

La finalidad de éste tipo de Huelga será provocar el mínimo de daño con mínimo sacrificio, potenciando la capacidad de resistencia de los trabajadores.

Frente a éste tipo de Huelga, podrían existir argumentaciones contrarias como:

1.- Alegarse que éste tipo de Huelgas causa daño injusto al empresario o desorganización en la empresa.

2.- Utilizar una noción apriorística de Huelga, y decir que solo es Huelga la abstención colectiva y continuada de todos los trabajadores de trabajar y que cuando no concurren los elementos de "totalidad" y "continuidad" no se trata de Huelga sino de actos de obstruccionismo de la actividad empresarial que no gozan de reconocimiento jurídico.

Más, sin embargo, se podría contestar afirmando que ésta apriorística definición de Huelga no encuentra ningún fundamento en la praxis conflictiva y que resulta artificioso no llamar Huelga a lo que los trabajadores llaman Huelga. Una concepción funcional de Huelga, salvo que haya una norma que reduzca expresamente el concepto de Huelga, habrá de acudir a la realidad social y llamar Huelga a "cualquier perturbación del proceso

productivo" con cesación temporal y total del trabajo o sin ella.

De ahí, que el Derecho de Huelga comprende la facultad de declararse en Huelga y la facultad de elegir la modalidad de Huelga, esta capacidad de elección estará limitada a los tipos y modalidades de Huelga que el legislador no haya considerado ilícitos o abusivos de una manera correcta, esto es, siempre que lo haga justificadamente, que la decisión legislativa no desborde el contenido esencial del derecho y que los tipos modalidades que el legislador admita sean bastantes por sí solas para reconocer que el derecho a Huelga existe como tal y eficaces para obtener las finalidades del derecho a Huelga.

Para la Huelga programada intermitente con ocupación de local es importante señalar que dentro de ésta no se sufre una presunción "iuris tantum" de abusividad o ilicitud. La carga de prueba del carácter abusivo de una Huelga intermitente corresponderá al empresario ya que se presupone su validez. En el sentido contrario, será preciso que el daño sea grave y haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la Huelga necesariamente implica y no debe partirse de una presunción de ilicitud de la Huelga intermitente sino que ha de llegarse a la calificación de abusividad de la misma, tras una ponderada valoración de las circunstancias ajustada a los hechos declarados probados.

En esta misma línea cabe señalar que en los servicios mínimos el derecho de Huelga no implica el derecho de dejar de cumplir los deberes de seguridad.

El principal problema que plantea este precepto es el de a quien corresponde la designación de los servicios mínimos y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Por lo anterior, las medidas de seguridad corresponden a la potestad del empresario, no tanto a su condición de propietario de bienes, cuanto en atención a su propia condición de empresario y, en virtud de ello, como consecuencia de las facultades de policía de que en el seno de la empresa está investida. La ejecución de las medidas de seguridad compete a los propios trabajadores y es éste uno de los sacrificios que el ejercicio responsable del derecho de Huelga les impone, pues claro que no es el de Huelga un derecho que pueda ejercitarse sin contrapartida.

Por lo tanto, la facultad de designación de los trabajadores concretos que deban efectuar tales servicios, pertenecerá de forma bilateral al empresario y al comité de Huelga.

Finalmente habrá que concluir en que la concreta designación de los servicios mínimos dependerá en cada empresa de las características de su actividad y, sobre todo, de las circunstancias que rodean la huelga, esto es, la extensión personal, territorial, funcional y temporal de la Huelga.

VIII.- RECISION DE CONTRATO

Una vez determinado que en la Huelga programada con ocupación de local, se suspenderán las labores en una jornada de trabajo en forma intermitente y programada; el trabajador estará sujeto a una rescisión de contrato conforme a ley, si en sus horas laborables incurre en cualquier causa imputable al trabajador.

ARTICULO 47 L.F.T. .- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

1.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

2.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de

ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

4.- Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción 2, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

5.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

6.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

7.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

8.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

9.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

10.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

11 - Desobedecer el trabajador al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

12.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

13.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

14.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y

solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

IX.- OBLIGACIONES DEL PATRON EN LA HUELGA PROGRAMADA

El patrón deberá cumplir con las obligaciones marcadas en el artículo 132 de la L.F.T., en aquellas horas laborables en la empresa, aun cuando se haya emplazado la Huelga programada y durante ella.

ARTICULO 132 L.F.T.- Son obligaciones de los patrones:

- 1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.
- 2.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento
- 3.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que se presta el servicio, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- 4.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el

de desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

5.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

6.- Expedir cada quince días, a solicitud del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

7.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

8.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

9.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

10.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

11.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

12.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por ésta ley.

Y las demás relativas a éste artículo.

X.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA HUELGA PROGRAMADA

Los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones marcadas en el artículo 134 de L.F.T., en aquellas horas laborables en la empresa aun cuando se haya emplazado a Huelga y durante ella.

ARTICULO 132 L.F.T.- Son obligaciones de los trabajadores:

- 1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- 2.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- 3.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- 4.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- 5.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impiden concurrir al trabajo.

6.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.

7.- Observar buenas costumbres durante su servicio.

8.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

9.- Integrar los organismos que establece la ley.

10.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagioso o incurable.

11.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

12.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

13.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

XI.- DECLARACION DE LA HUELGA PROGRAMADA ILICITA

La huelga programada podrá declararse ilícita cuando durante la realización de ésta se incurra en el supuesto normativo conforme al artículo 445 de la L.F.T.

ARTICULO 445 DE LA L.F.T.- La huelga es ilícita:

- 1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.
- 2.- En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.
- 3.- Cuando realicen suspensiones intermedias en la junta de trabajo en horas no señaladas en el pliego petitorio.

XII.- SUSPENSION DE LOS EFECTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

La suspensión de la relación de trabajo constituye una situación de excepción en virtud de la cual ésta deja de ejecutarse durante cierto tiempo. Consiste en que ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales: no hay realización de tareas ni pago de retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios se mantengan.

Lo característico de la suspensión es que afecta a los derechos y obligaciones fundamentales derivados de la relación de trabajo, pero mantiene viva a ésta, trayendo como consecuencia que sigan surtiendo determinadas consecuencias secundarias. Así, el derecho a la antigüedad, en algunos casos:

De la suspensión se afirma que constituye un derecho en favor de los trabajadores porque, en realidad, impide que surtan efectos definitivos sobre la relación el hecho de que el trabajador no preste temporalmente el servicio.

Para los efectos de la Huelga programada, la suspensión de la relación de trabajo, surtirá sus efectos cuando:

- 1.- La huelga tenga por objeto alguno de los señalados por la ley.
- 2.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

3.- Que se cumplan previamente los requisitos establecidos por la ley.

La suspensión de la relación de trabajo solo se llevara a cabo durante la realización de la huelga en las horas y días señalados en el escrito de emplazamiento a huelga y durante el tiempo que ésta dure.

XIII.- PAGO DE SALARIOS

La idea de salarios es un punto fundamental del Derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (art. 82 L.F.T.)

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especies y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (art. 84 L.F.T.).

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley (art. 85 L.F.T.).

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual (art. 86 L.F.T.).

Los plazos para el pago de salarios nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igual al derecho a percibir los salarios devengados (art. 99 L.F.T.)

Para efectos del pago de salarios durante la huelga programada se realizará de la siguiente forma:

- 1.- El salario se pagará conforme a las horas laborables, ya sea por semana o quincenalmente, según estipule el contrato individual de trabajo o el contrato colectivo de trabajo, según sea el caso.
- 2.- El salario se pagará en los días estipulados y en el lugar acordado pero en horas laborables.
- 3.- El pago de los salarios adeudados de las horas no laborables, serán pagados una vez terminada la huelga programada y serán sujetos a negociación.
- 4.- Las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, no estará sujeta a negociación. Y deberá ser pagada al trabajador al término de la huelga, dentro de los 30 días siguientes.

XIV.- EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS MINIMOS

Los servicios mínimos deben entenderse, de una parte como seguridad de personas y de cosas, más sin embargo no debe hacerse un reduccionismo excesivo tan sólo al mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones, sino que habrá de tener cuenta la seguridad de las personas de dentro y fuera de la empresa en la huelga; también se entenderá como servicios mínimos los que se prestan a terceros, especialmente si éstos a su vez se consideran esenciales para la comunidad. Así considero señalar que los suministros prestados, necesarios en las empresas destinatarias, tanto para su proceso productivo como para la conservación sin daños de sus instalaciones y la reanudación temporal de los procesos, en caso de eventual interrupción de los mismos, deben seguir el régimen citado por cuanto que, sentado que cualquier huelga, dada la interacción de los circuitos económicos, repercute en empresas distintas a la afectada y que por ello también padece sus consecuencias, es preciso evitar respecto a ellos los mismos daños personales y materiales en la forma que establece para la empresa en que el paro laboral tiene lugar y dado que allí existe la misma razón, debe adoptarse igual solución.

Finalmente, habrá que concluir en que la concreta designación de los servicios mínimos dependerá en cada empresa de las características de su actividad y, sobre todo, de las circunstancias que rodean la huelga, esto es, la extensión personal, territorial, funcional y temporal de la huelga.

Para la designación del personal temporal para el mantenimiento de los servicios mínimos el artículo 935 de la L.F.T. nos dice que la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de lo que se consideran servicios mínimos. Para éste efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.

Más sin embargo, considero que como mencionamos con anterioridad la designación de los trabajadores concretos que deban efectuar tales servicios pertenecerá en forma bilateral al empresario y al comité de huelga; esto para evitar una conducta antisindical por parte del empresario.

En caso de que empresarios y comité de huelga no llegase a algún acuerdo sobre la designación del personal en un tiempo considerable en que no afecte la seguridad de los servicios mínimos, se justificará la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta intervención será paralela a la actuación de la Junta determinada por la ley en el procedimiento de huelga.

XV.- EL ESQUIROLAJE

Generalmente unido a la huelga suele presentarse la práctica del esquirolaje. Por tal hay que entender la contratación temporal de trabajadores no vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones.

Por regla general el esquirolaje externo queda prohibido, más sin embargo puede establecerse que podrá substituirse a los huelguistas en caso de incumplimiento de las obligaciones en cuanto a garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

En efecto, el simple incumplimiento de la obligación de garantizar los servicios mínimos posibilita legalmente al empresario a contratar esquirolajes externos.

Por lo demás, el contrato de trabajo de los esquirolajes será un contrato temporal de interinidad, debiendo cumplir para su legalidad los requisitos exigidos por la ley, y muy especialmente que en el contrato se especifiquen el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

Por lo anterior podemos concluir que para la sustitución del personal huelguista se seguirán 3 supuestos:

- 1.- El empresario y el comité de huelga designarán por común acuerdo a los trabajadores emergentes.
- 2.- Si no se pusieran de acuerdo las partes involucradas para la designación del personal sustituto, la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará después de una investigación el número, personal y las actividades que deban cubrirse.
- 3.- Una vez determinado el personal, ya sea por el empresario y el comité de huelga o por la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste no cumpliera con la obligación de garantizar los servicios mínimos, el empresario se encontraría facultado para hacer uso del esquirolaje externo.

Por lo que se refiere al mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, cido que la autoridad gubernativa puede acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios y éstas medidas consistir en la fijación de los llamados servicios mínimos, su incumplimiento, posibilitará la contratación de personal no vinculado con anterioridad a la empresa. Incluso la sustitución de los huelguistas por efectivos policiales o militares; los poderes públicos garantizarán la defensa de los consumidores y usuarios protegiendo, mediante procedimientos eficaces la seguridad, la salud y los legítimos intereses económicos de las mismas.

XVI.- TERMINACION DE LA HUELGA PROGRAMADA

La huelga programada terminará por las siguientes causas:

- 1.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.
- 2.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- 3.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

CONCLUSIONES

1.- Por huelga se entiende un cese concertado del trabajo por parte de los asalariados, con el objeto de obtener una mejora en sus condiciones de trabajo, o bien la reparación de un daño que ellos consideran dirigido contra su dignidad.

2.- Las etapas de evolución de la huelga, podemos resumirlas en tres:

a) Era de la Prohibición: El ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio.

b) Era de la Tolerancia: Se caracteriza por la libertad de coalición, concedida ésta, como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación.

c) Era de la Reglamentación Legal de las Instituciones: Se reglamentan diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria.

3.- La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que corresponden a la idea de la justicia social como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.

4.- La huelga como fenómeno social, para ser considerada como un derecho de la clase trabajadora ha de contener dos elementos: Primero, ser un acto libre porque su declaración debe hacerse voluntariamente y no mediante

coacción de un sector o de una directiva sindical; segundo, debe concretarse a un acto de abstención del trabajo.

5.- La huelga no es la suspensión del trabajo por sí sola, sino una abstención colectiva y concertada cuya finalidad es presionar al patrón para el logro o satisfacción de un interés profesional, económico o social.

6.- No debe verse ya a la huelga como una actividad agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes cívicos y sociales, para obtener determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses.

7.- La huelga programada suele ser de corta duración en ocasiones, turnantes o intermitentes, durante la jornada laboral y sin abandono del puesto de trabajo.

8.- La huelga programada tiene como objetivo provocar el mínimo de daño con menor sacrificio, potenciando la capacidad de resistencia de los trabajadores.

9.- La huelga programada deberá de tener por objeto:

a) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato

ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

b) Exigir la revisión de salarios contractuales ha que se refieren los artículos 399 y 399Bis de la Ley Federal del Trabajo.

10.- La concreta designación de los servicios mínimos dependerá en cada empresa de las características de su actividad y, sobre todo, de las circunstancias que rodean la huelga.

11.- Una vez determinado que en la huelga programada con ocupación de local, se suspenderán las labores en una jornada de trabajo en forma intermitente y programada; el trabajador estará sujeto a una rescisión de contrato conforme a la ley, si en sus horas laborables, incurre en cualquier causa imputable al trabajador.

12.- El patrón deberá cumplir con las obligaciones marcadas en el artículo 132 de la L.F.T., en aquellas horas laborables en la empresa, aún cuando se haya emplazado a huelga programada y durante ella.

13.- Los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones marcadas en el artículo 134 de la L.F.T., en aquellas horas laborables en la empresa, aún cuando se haya emplazado a huelga programada y durante ella.

14.- La huelga programada podrá declararse ilícita, cuando durante la realización de ésta, se incurra en el supuesto normativo conforme al artículo 455 de la L.F.T.

15.- Para los efectos de la huelga programada, la suspensión de la relación de trabajo, surtirá sus efectos cuando:

- a) La huelga tenga por objeto alguno de los señalados por la ley.
- b) Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- c) Que se cumplan previamente los requisitos establecidos por la ley.

16.- El salario se pagará conforme a las horas laborables, ya sea por semana o quincenalmente, según estipule el contrato individual de trabajo o el contrato colectivo de trabajo.

17.- Para la designación del personal temporal para el mantenimiento de los servicios mínimos, el artículo 935 de la L.F.T., nos dice que la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando.

18.- En caso de que empresarios y comité de huelga no llegase a algún acuerdo sobre la designación del personal en un tiempo considerable en que no afecte la seguridad de los servicios mínimos, se justificará, la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

19.- La huelga programada terminará por las siguientes causas:

- a) Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- b) Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen

dejado de percibir los trabajadores.

c) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, Limusa. México, 1984
- 2.- BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 2A. Edición.
- 3.- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa. México, 1a. Edición.
- 4.- DE BUEN, Nestor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa, México, 1983.
- 5.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México, 2a. Edición.
- 6.- FIX ZAMUDIO, Hector. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. UNAM, México, 1983.
- 7.- GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo, Porrúa. México, 1983.
- 8.- MEDINA, Luis. Historia de la Revolución Mexicana. Colegio de México, México, 1979.
- 9.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho. Porrúa, México, 1987.
- 10.- SALAZAR, Rosendo. Historia de las Luchas Proletarias de México Cártago, México, 1986.
- 11.- TENA SUOK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 1986.
- 12.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1982.
- 13.- VEDER ET, All. La Clase Obrera, Nacimiento y Evolución. Cártago, México, 1980.