

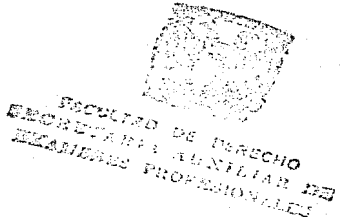
760

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO



LA HUELGA ACTIVA



TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ARMANDO TERRAZAS SANCHEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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.

# L A H U E L G A A C T I V A

INTRODUCCION	PAG
CAPITULO I. LA HUELGA EN EL DERECHO TRADICIONAL	
1.1. Concepto y Definición	01
1.2. Antecedentes	12
1.2.1. Históricos	14
1.2.2. Filosóficos	18
1.2.3. Jurídicos	24
1.2.4. Doctrinarios	34
1.2.5. Jurisprudenciales	42
CAPITULO II ASPECTOS SOCIALES, POLITICOS Y ECONOMICOS DE LA HUELGA.	
2.1. La Huelga como fenómeno social	48
2.2. La Huelga como fenómeno político	54
2.3. La Huelga como fenómeno económico	82
CAPITULO III LA HUELGA ACTIVA.	
3.1. Concepto y Definición	93
3.2. Antecedentes históricos	96
3.3. Evolución de la huelga tradicional a la huelga activa	97
CONCLUSIONES	104
BIBLIOGRAFIA.	107

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

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

El tema a tratar parece contradictorio, pues parte de dos expresiones opuestas, "La huelga activa", - si analizamos la palabra huelga, ésta quiere decir su pensión de toda actividad laboral, la palabra activa, resulta todo lo contrario a suspensión, es acción, es el efecto de hacer; ahora bien, históricamente la huel ga ha sido arma importante para lograr las justas reclamaciones de la clase obrera, nuestra propuesta aspira a aportar algo mínimo, pero necesario en nuestro concepto, esto es, evolucionar la huelga, adecuarla a nuestro tiempo, y que su ejercicio no interrumpa la producción de bienes y servicios, si no que al esta- llamiento de la misma, los trabajadores y la autori- dad laboral nombrarán un interventor que administre - la empresa, hasta en tanto el patrón y los trabajadores llegan a un arreglo satisfactorio, el beneficio - será que se pagarán salarios normales, sin discusión, no se parará la producción, no se afectará la fuente de trabajo y por sobre todo no se resentirá más la ya de por sí endeble economía nacional, para ello en nues tro trabajo analizamos el fenómeno de la huelga en -- sus más variados aspectos y así, sin pensar que tenemos la verdad total, emitimos algunos juicios que cre emos razonables, tanto en lo histórico como en lo jurídico.

Lo político, lo legal y hasta en lo filosófico.- Partimos de la huelga en el derecho tradicional, hurgando en sus antecedentes, para llegar al planteamiento toral; la huelga activa, aquí nos encontramos con la ausencia de fuentes de consulta dado lo nuevo del tema, pero como ya lo señalamos, pretendemos con este modesto trabajo, aportar algo al derecho laboral mexicano, lo hacemos desde una perspectiva abierta, pensando en que la cesación del trabajo afecta a toda la sociedad y que los intereses de ésta, están por encima de los intereses de las minorías, porque como se concibe la huelga actualmente, implica violentar el sistema de producción.

Nuestro trabajo es búsqueda, una débil pero honesta exploración en el amplísimo mundo del derecho, aún cuando en lo personal consideremos que el derecho de huelga, como derecho social, sea, como lo señala el maestro Delgado Moya, " Derecho social es el conjunto de principios e instituciones que reivindican plenamente a todos los económicamente débiles ".<sup>1</sup>

---

1.- Delgado Moya, Rubén. Tesina. Ubicación del Derecho Cooperativo. Ciudad Universitaria, México, D.F. 1985. página 25.

Por ello proponemos la solución por otras vías, -  
que sin afectar legítimos derechos, preserven los del  
conglomerado social.

C A P I T U L O I

LA HUELGA EN EL DERECHO TRADICIONAL



### 1.1. Concepto y Definición.

El artículo 440 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo es eterno paradigma de la definición de huelga tradicional, diciéndonos lo siguiente:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Si uno contrasta esta definición con la que proponen algunas otras legislaciones, es fácil darse cuenta porque tiene el carácter de ilustrativa de lo que es la huelga -- tradicional. Como este trabajo no es de Derecho Comparado, sólo citaremos cuatro definiciones legales de otros tantos sistemas jurídicos en aras de corroborar nuestra observación.

El Código Laboral de Colombia, en su artículo 429, establece que la huelga es "la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título".

El Código Laboral de El Salvador, en su precepto 395, dispone que la "huelga es la suspensión colectiva del tra-

bajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo."

El Ordenamiento de Trabajo de Guatemala, en su artículo 239, prescribe: "Huelga legal es la suspensión y abandono - temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados - pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón, los intereses económicos que sean propios de - ellos y comunes a dicho grupo".

El Código Laboral de la República Dominicana, en su artículo 368, prescribe que "la huelga es la suspensión voluntaria del trabajo, concertada y realizada colectivamente -- por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes".

De este breve examen de cuatro legislaciones, se puede ver que la definición de huelga se encuentra totalmente estereotipada. Detalles más o detalles menos, se suman a la - definición de nuestra Ley Federal, pero la idea central de - lo que es la huelga se mantiene. Los expertos señalan cuatro coincidencias fundamentales de las definiciones, que son estas a saber:

"De esta definición (la legal) podríamos sacar los siguientes elementos:

1.- Toda huelga implica necesariamente una suspensión de

labores.

2.- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir de de be ajustarse a los requisitos que marque la ley.

3.- La suspensión debe ser temporal, ya que en caso - contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.

4.- Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una - coalición de trabajadores, en defensa de sus intereses co munes. Dicha coalición debe ser, en todos los casos, ma- yoritaria. " (1)

A estas coincidencias podríamos agregar otras muy im- portantes. Una de ellas sería la de ser propio y caracte- rístico de los regímenes llamados "democráticos", el reco- nocimiento del derecho de huelga, y la otra estriba en a- puntamiento del respeto "irrestringido", que deben profesar los Estados al movimiento huelguístico, en el supuesto de que éste se desenvuelva por los cauces institucionales -- previamente establecidos. Todas estas coincidencias, per- miten concluir válidamente, que nuestra Ley Federal del - Trabajo, refleja en forma estupenda la idea de lo que es la huelga tradicional, empero, como todo lo que tiende al encasillamiento, esta definición adolece de importantes - vicios que imponen la necesidad, al intérprete, de super- rarlos y buscar un concepto más apropiado para la noción- de lo que es la huelga " tradicional ".

---

(1) Cavazos Flores, Baltasar. 35 lecciones de Derecho La- boral, Editorial Trillas México, 1983. Páginas 305 y 306,

Un primer vicio que invita a la superación de la definición legal, es el uso que hace de la palabra "suspensión", - dándole una perspectiva ambigua. En la forma como es empleada esta palabra, suspensión parece denotar a primera vista - el cese de actividad de los trabajadores de una empresa o establecimiento. Pero a la vez también denota el otro significado de la suspensión, y éste es el de ser una figura jurídica que implica una interrupción en las relaciones de trabajo sean individuales o colectivas, necesariamente temporal y no definitiva, como sí lo es la terminación. Prueba de esta hibridez de la palabra suspensión, inmersa en la definición legal de huelga, es que la Ley Federal del Trabajo se vio precisada, en el artículo posterior al 440 (447), a declarar -- que la huelga constituye una causa de suspensión de las relaciones laborales, y esta hibridez sin duda es indeseable para efectos de tener una deseablemente óptima definición de - lo que es la huelga. Si se sigue manteniendo la palabra --- "suspensión" en la definición, es lógico esperar, que otras causas que producen la suspensión de las relaciones laborales (causas que se encuentran explicitadas y reguladas por - los artículos 42, 43, 44, 45 de la Ley Federal) reclamen algún derecho para ser consideradas como especies de "huelga". Pero como sabemos que esto no es posible, porque dichas causas son por excelencia individuales, mientras que la huelga

es de índole colectiva, lo sensato y aconsejable en este caso, es no intentar definir a la huelga diciéndonos que se trata de "una suspensión". No tiene caso que posteriormente el artículo 447, nos venga a aclarar que cuando estamos en presencia de una huelga, tenemos ante nosotros una causa de suspensión, porque ya con su híbridez la definición da a entender esto. La disyuntiva a plantear, es que se elimine la palabra suspensión de la definición o que se suprima el 447 por redundante, y lo primero parece ser la opción más indicada, toda vez que la huelga no puede definirse por la suspensión, pero sí puede puntualizarse que la huelga es una causa de suspensión legal de trabajo, en aras de sentar la reglamentación que el Estado se ve forzado a hacer del derecho a la huelga. Pronto nos referiremos a esta necesidad de reglamentación o control, mejor dicho, de la huelga. Por ahora baste señalar esto, en función de dejar claro cuál es el primer vicio esencial de la definición legal de huelga, que nos obliga a buscar una mejor concepción de ella.

El siguiente vicio destacable de la definición, es su lamentable inclinación a ser perogrullesca. Nos dice que la huelga es "la suspensión temporal...", y ese adjetivo de temporal, es el que nos obliga a calificarle de repetitiva. Por elemental lógica, la suspensión de cualquier cosa, no sólo de la relación de trabajo, debe ser temporal, porque de no ser así, sería terminación, terminación que indis-

pensablemente lleva aparejada la definitividad. Así es que resulta absurdo pensar en una suspensión que no sea temporal, y viendo que el legislador define a la huelga como -- "suspensión temporal", lo que es triste para cualquiera de nosotros que deseamos observar una coherente formulación de la Ley Federal. En aras de la congruencia, el legislador debería suprimir lo de "temporal", y concretarse a apuntar que la huelga es "la suspensión del trabajo..." Hay -- que aclarar, que nuestra insistencia en remarcar este error, no es cuestión de mero formalismo jurídico, sino es producto de la necesidad de evidenciar el mal entendimiento que tiene nuestro legislador acerca del porqué hablan los tradistas del "necesario regreso de los trabajadores a sus labores", como condición importante para definir a la huelga. He aquí una cita ilustrativa de este porqué malinterpretado:

"En cuanto fenómeno social, la huelga no por ello deja de contar con una estructura que subyace, como realidad básica sobre la cual se articula el esquema jurídico, al acto mismo de formalización en virtud del cual deviene un conflicto de trabajo. Ciñiéndonos a este terreno social, la huelga se despliega a través de un hecho determinado, unos sujetos de este hecho, y una pretensión. Su proceso de desarrollo sigue unos pasos que, en cierto sentido, se corresponden con lo que constituye la estática del fenómeno.

"En lo que hemos calificado de estática, es dable adver-

tir la estructura siguiente:

"a) el hecho: con una u otra expresión, la generalidad de la doctrina coincide en estimar que se trata de una absten--ción o cesación del trabajo, caracterizada, sobre todo, por un propósito de reincorporación al mismo, por la voluntad de volver a él, en el mismo lugar de antes bien que con distintas, y más favorables, condiciones de trabajo". (2)

De esta cita es obvio deducir, que el propósito de remarcar la "vuelta al trabajo" de los huelguistas no es el de --etiquetar a la huelga como causa legal de suspensión, ni el de reiterar la circunstancia de la temporalidad, sino el de patentizar el hecho, de que la huelga, tradicionalmente concebida, no pasa de ser un simple acto de reivindicación de mejoras económicas y de prestaciones, sin trascendencia política, económica o social capaz de subvertir el orden institucional. Cierto es, que la catalogación que hace nuestro Derecho de la huelga como causa legal de suspensión de las relaciones de trabajo, es un buen medio para encarrilar a esta -- en los cauces institucionales, empero, la función de encarrilamiento la desempeñan, principalmente, los requisitos que se fijan para declarar "procedente y legal" a la huelga y no la catalogación que estamos mencionando.

El tercer vicio palmario de la definición legal, es la equiparación que hace del sindicato con "una coalición perma

---

(2) García, Alonso, Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones -- Ariel, Barcelona, 1967. Página 622.

nente", al indicarnos que la huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

De acuerdo a nuestro entender, la Ley no es consecuente con el planteamiento que sustenta, en el sentido de considerar únicamente al sindicato como la entidad jurídica con capacidad suficiente para representar y defender los intereses de los -- trabajadores, excluyendo de esta misión a la coalición, puesto que declara que para efectos de la huelga, el sindicato es - "una coalición permanente". De donde surge la pregunta: ¿El sin dicato es una coalición o la coalición es un sindicato?

A la manera que el legislador postula su argumento, parece que nos dice que el sindicato es "una coalición", o dicho de otra forma, el sindicato se encuentra compuesto primariamente por una coalición, lo cual no es necesariamente cierto, si se tiene en cuenta que el número mínimo de trabajadores - para formar un sindicato es de 20, y que un número menor a - éste no puede formar el sindicato, y obviamente, no tiene -- personalidad para la representación de los intereses de sus miembros. En esta perspectiva, es tan efímera la vida de la coalición, que si con ese número mínimo de miembros se conju gan el fin de la defensa de los intereses comunes y la presen tación de los documentos legales indispensables para la constitución, automáticamente tenemos la existencia del sindicato, sin que éste haya sido primariamente una coalición. A lo que-



estamos acotando cabría agregar algo más: la misma Ley Federal utiliza la palabra "coalición", no como sinónimo de un núcleo primigenio de un sindicato, sino como sinónimo del derecho de asociación, puesto que prescribe el reconocimiento del derecho "de coalición" que tienen trabajadores y patrones. Si tomamos literalmente este planteamiento, el equipamiento del sindicato con una "coalición permanente" equivaldría a decir que el sindicato es una asociación permanente, lo cual es más que obvio, porque sin la asociación, y sin que ésta fuera permanente, no habría sindicato. A tal perogrullada, hay que añadir el absurdo de que el sindicato sea una "coalición permanente". ¿No que la coalición es el acuerdo temporal de trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses comunes? ¿No una coalición por definición es temporal? ¿Puede haber acaso una coalición permanente? Estos absurdos, en los que incurre nuestra Ley Federal, se explican por una razón muy importante: El legislador siempre se muestra preocupado por no "condicionar" el derecho de huelga al trámite del recuento, y deja a éste como cuestión a resolverse, en caso de que se pida la declaración de inexistencia de la huelga. Esta preocupación obliga al legislador, a no hablar del "recuento" o de la "mayoría" en la definición de huelga y por ello se ve orillado a acuñar la disparatada expresión de "coalición permanente". Prácticamente es imposible pensar en la superación de este vicio, en vista de que el legislador persistirá en su actitud, de "no condicionamiento"

del derecho de huelga y en virtud de que por lógica de la concepción tradicional de la huelga, se impone la necesidad de hablar de "la mayoría", o en su defecto, del "recuento".

Estos tres vicios fundamentales, nos impelen a buscar no ya una definición de la huelga tradicional, sino un concepto que nos permite tener un acercamiento dinámico y --- flexible a lo que es la idea común de huelga. Ese concepto nos lo ofrece Alonso García, quien nos dice esto acerca de la huelga:

"Podemos, pues, definir la huelga como el acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo -- llevada a cabo de manera libre y espontánea".(3)

Sin duda que éste es un concepto muy refinado de lo que es la huelga. Afirmamos esto porque primeramente se refiere a que es el "acto de perfección de un conflicto de trabajo", lo cual resulta exacto, dado que la huelga, cuando produce efectos jurídicos, queridos por los trabajadores que llevan a cabo la cesación de su labor, tiene todas las características de "un acto jurídico" y no de un hecho jurídico, que es aquel que se produce cuando ellos que lo realizan, no quieren el surgimiento de consecuencias jurídicas, que la ley les imputa no obstante su -

---

(3) Alonso García. Op. cit. Página 624.

no manifestación de voluntad. Además, es muy claro que la huelga viene a ser un acto "de perfección de un conflicto de trabajo previo", puesto que conduce a una especie de "clímax" a las pretensiones anteladamente vertidas por -- las partes del conflicto laboral, o dicho de otra forma, -- mediante la huelga, se verifican o no se verifican los pro pósitos capitales que mueven a la gran mayoría de los movi mientos laborales, como son la presión para exigir el -- cumplimiento del contrato colectivo, para evitar su viola-- ción, etc. La impecable técnica del concepto, también se-- manifiesta en el empleo que hace de la palabra "cesación", prefiriéndole a la ambigua expresión que nos reporta el -- término de "suspensión". Por si fuera poco este mérito, hay que hacer notar que no nos habla de "cese" sino de "cesa-- ción", y con ello queda discernida la especificidad de la-- huelga, con respecto a otros "movimientos reivindicatorios" que se le asemejan, como el paro, el boicot, etc. Y para -- culminar esta caudá de puntos positivos, el concepto pone-- de manifiesto que la índole de la huelga es "económica-co-- lectiva", acotamiento que sirve de mucho para precisar, -- que el alcance de la huelga, tradicionalmente conceptuada, nunca rebasará los cauces institucionalmente establecidos, que siempre se quedará en la formulación de meras reivindi-- caciones económicas y jurídicas y que nunca esgrimirá pos-- tulados políticos, potencialmente "corrosivos del sistema -- social".

Este es, pues, el concepto de huelga que adoptaremos. Hay algunos otros conceptos interesantes, y hasta curiosos, como este que transcribimos a continuación de Niperdey:

"La huelga es la suspensión del trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores, dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga". (4)

Calificamos como "curioso" a este concepto, por la expresión que maneja de "un número considerable de trabajadores", expresión que refleja que ha influido mucho en este autor el dogma de la "decisión mayoritaria". No obstante esto, si adoptáramos este concepto incurriríamos en -- los mismos vicios que hemos venido criticando. Por ello, -- reafirmamos nuestra convicción de emplear el de Alonso -- García, y a partir del siguiente apartado, nos avocaremos, a destacar los principales antecedentes que conforman esta concepción.

## 1.2. Antecedentes.

---

(4) Greve-Sciopero La Huelga. La Acción Gremial y sus aspectos jurídicos y sociales en América y Europa. Tomo II. Sta. Fe, Argentina. 1951. Página 11.

En los próximos apartados de este capítulo hablaremos, con cierto detalle, de los principales antecedentes de la concepción tradicional de la huelga. En este apartado queremos precisar preliminarmente dos aspectos muy importantes, que son la clasificación de los antecedentes y el concepto doctrinal en donde genéricamente se ubican todos los antecedentes.

Podemos señalar como antecedentes principales a los siguientes:

- 1.- A los históricos.
- 2.- A los filosóficos.
- 3.- A los jurídicos.
- 4.- A los doctrinarios
- 5.- A los jurisprudenciales.

El concepto doctrinal en donde se ubican los antecedentes es el de "derecho a la huelga". Tal concepto lo acuñó el jurista español Gallart Folch y se refiere a todas las manifestaciones que precedieron a la huelga, o dicho de otra forma, que constituyeron balbuceos de ésta antes de que fuera reconocida por la ley como "derecho imprescindible de los trabajadores en una sociedad democrática". Este concepto del "derecho a la huelga", se encuentra explén

didamente ilustrado por esta cita:

"El derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, - podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural defensiva de los trabajadores ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida, en Río Blanco, en 1907, cuando los trabajadores espontáneamente - se niegan a volver al trabajo". (5)

Esta explicación nos introduce de lleno al tratamiento específico de los antecedentes de la huelga tradicionalmente concebida, tratamiento que empezaremos en el próximo -- apartado.

### 1.2.1. Históricos.

Hemos de marcar como antecedentes históricos principales, a las huelgas de Río Blanco, de Cananea, a la huelga que fue causa inmediata de la famosa expropiación petrolera y a la no menos famosa huelga que protagonizaron "los mártires de Chicago" en 1886.

---

(5) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, México. 1982. Página 820.

¿Por qué razón se nos presenta como antecedentes de la -- concepción tradicional de la huelga, a estos movimientos-- que, esencialmente, fueron muy virulentos?.

Efectivamente, tales movimientos fueron extremadamente virulentos, pero si uno examina detenidamente su contexto-- y planteamiento, advertirá fácilmente que fueron virulen-- tos, especialmente, por la muy peculiar época en la que -- acaecieron. Los movimientos de Río Blanco y Cananea, tuvie-- ron esa intensidad no por su misma dinámica interna, sino-- más bien por la inadecuada canalización y tratamiento que-- dispensó para ellos la dictadura porfirista, que en aque-- llos momentos se encontraba decrepita y desangrada por más de 200 huelgas silencio, que evidenciaban la falacia de la llamada paz porfiriana. En estas condiciones, la dictadura carecía de sensibilidad para manejar dos asuntos que no -- ofrecían mayor problema, por su encausamiento hacia la pos-- tulación de reivindicaciones puramente económicas, pero que se hicieron grandes por la falta de visión del provento cau-- dillo.

Si uno se avoca al análisis de las peticiones formula-- das por los operarios en ambos casos, se da perfecta cuenta de que dichos postulados no llevaban, en sí mismos conside-- rados, el germen de la disolución social o algo que se le -- pareciera. En ambos casos, se hablaba de mejora salarial,

de mejora en las condiciones de trabajo, de trato igualitario para obreros extranjeros y mexicanos, de una jornada de trabajo menos extenuante e inhumana, pero no se produjeron "arengas contra el régimen porfirista", porque de haberse planteado éstas, a los operarios de Río Blanco nunca se les hubiera ocurrido designar como árbitro al caudillo oaxaqueño, para que dirimiera su conflicto de trabajo.

Si estas razones no son de peso para convencer de que los casos marcados son los antecedentes de la concepción -- proverbial de la huelga, ya que su manifestación explosiva así lo indica en forma superficial. He aquí estas palabras de un experto, que vienen a corroborar nuestras observaciones:

"En última instancia, el derecho a la huelga puede sustentar una tesis anarquista de rechazo al Estado. Pero el Estado puede ser consciente de ello y en esa medida, prefiere convertir ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formalmente eficaz, siempre que no se encuentren en juego sus intereses directos y en todo caso, sometido a su control. De ahí que el derecho a la huelga, de instrumento de rebeldía positiva, pase a ser solamente un trámite administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional, cuando, como en México, se pone en manos de la autoridad la decisión respecto a su imputabilidad". (6)

---

(6) De Buen Lozano, Néstor, Op.cit. Página 821.



En base a esto, hay que tener presente que lo que en un momento fueron legítimas aspiraciones obreras, ahora se han convertido en palabras ad hoc de discursos oficiales, propiciadoras de ceremonias y festejos alusivos a la iniciación de "movimientos revolucionarios", y esto, a nuestro juicio, es una clara muestra de que los movimientos que marcamos al principio de este apartado, son palmarios antecedentes de la huelga en su concepción tradicional, o sea, como no quebrantadora del orden institucional.

Después de expuesto esto, justo es aclarar la razón por la cual también agregamos a la famosa gesta de los Mártires de Chicago como antecedente. Agregamos tal gesta porque a partir de ella, penetra en la conciencia de las llamadas -- "sociedades democráticas" la convicción, de que deben garantizar el ejercicio del derecho de huelga, "siempre que éste se desenvuelva de manera respetuosa y pacífica y dentro de los cauces institucionales". A partir de esta famosa gesta, surge en el mundo la idea de que los regímenes democráticos son los que reconocen, por excelencia, el derecho de la --- huelga, y por el contrario, los autoritarios no lo hacen, y como vimos anteriormente, siendo que uno de los caracteres de la concepción tradicional de la huelga es la aseveración de que ésta tiene naturaleza "predominantemente democrática y no totalitaria", debemos sostener lo que hemos venido aseverando: la gesta de Chicago es otro de los más destacados antecedentes de esta concepción tradicional,

Quizá se haya advertido que no hicimos "diversificada" - nuestra relación de antecedentes con datos que aporten sistemas jurídicos extranjeros. Esta limitación a la mención, la justificamos en el sentido de que la historia del movimiento obrero en otros países, presenta a veces matices tan politizados, tan especiales, que difieren mucho de la idiosincrasia de nuestro orden jurídico y su manifestación laboral. No hay mejores antecedentes para ilustrar los antecedentes de la concepción tradicional de la huelga, que los propios de nuestro sistema lo que se explica por la falta de industrialización de nuestro país, provocadora de un conglomerado obrero poco concientizado con los problemas que le aquejan, y por todo esto, hacemos la limitación.

### 1.2.2. Filosóficos.

Es difícil encontrar antecedentes filosóficos de la concepción tradicional de la huelga. Si tomamos en un sentido "absolutamente estricto el adjetivo de "filosófico", veremos cómo en poco o en nada los llamados filósofos clásicos, aportan algún antecedente acerca de la concepción que estamos manejando. El ejemplo típico de ello es el filósofo -- por antonomasia, Aristóteles, quien, en parte por el modo esclavista de producción, en parte por sus convicciones aristocráticas, pero muy sustancialmente por el carácter de los filósofos tendiente hacia "lo especulativo", clausura toda posibilidad de discusión acerca de la huelga, ya que -

en su "Política", nos dice que la esclavitud "no sería necesaria si los telares se movieran solos".

Al ejemplo del Estagirita se suman los otros filósofos - clásicos, por lo que debemos tomar el adjetivo filosófico en sentido no estricto, y encontrar los antecedentes que buscamos en la genéricamente llamada "evolución de las ideas". Así, tenemos que el primer antecedente que podemos destacar, nos lo da Juan Carlos Sismondi. Este autor fue uno de los primeros propugnadores del llamado "intervencionismo estatal" y corrector fundamental de los excesos cometidos por la Escuela Clásica de Economía. En su preocupación fundamental por abogar la causa de una mejor distribución de la riqueza, Sismondi se - atrevió a señalar la necesidad de "despenalizar" el derecho - de coalición que deben tener los obreros, para la defensa de sus intereses, derecho que necesariamente implica el de huelga. El hecho de que Sismondi formulara su planteamiento en un contexto "netamente individualista", y que no lo hiciera a la manera "explosiva y disolvente" del marxismo, lo configuran como un claro antecesor, a nuestro entender, de la concepción tradicional de la huelga. El pensamiento de Sismondi, a este respecto, se puede apreciar espléndidamente en esta - cita:

Lo importante de Sismondi es que después del liberalismo de la Escuela Clásica, es el primero en declararse intervencionista, y después de rechazar al comunismo como una so-

lución de los problemas sociales, adelantándose a su tiempo, es el primero en pedir una legislación obrera, para la que señala las siguientes peticiones concretas:

- 1.- Que se conceda a los trabajadores el derecho de coalición (considerada como delictuosa), consistente en la reunión temporal de los trabajadores para la defensa de sus intereses.
- 2.- La prohibición del trabajo de los niños.
- 3.- La limitación de la jornada de trabajo de los adultos.
- 4.- El descanso dominical.
- 5.- Una Garantía Social, consistente en la obligación de pagar a los obreros un ingreso cuando fueran víctimas de enfermedad, accidente o vejez. Esta obligación recaía totalmente en el empresario, y constituye un antecedente de lo que ahora llamamos Seguro Social. (7).

El simple examen del ideario de Sismondi nos corrobora la impresión que hemos venido sosteniendo: que el pensamiento de Sismondi es un notorio antecedente de la concepción -

---

(7) Rangel Couto, Hugo. Guía para el estudio de la Historia del Pensamiento Económico. Editorial Porrúa. México 1979. Página 71.

tradicional de la huelga, particularmente hablando, del pensamiento que se refiere a la huelga como "Una manifestación de un derecho individual", pensamiento que expondremos más tarde.

Después de Sismondi, el pensamiento que se nos ofrece a la vista, como "catalogable entre los antecedentes que buscamos", es el de Proudhon. Este autor, como es sabido, se caracterizó por sus propuestas socialistas modernas. Habla principalmente de la enajenación que producía la circulación del dinero, del desarticulado intercambio de servicios y productos que privaba en la sociedad, de la injusticia -- del impuesto, etc. Muy especialmente, para los efectos del tópic que nos interesa, mostraba un profundo repudio a "la violencia utilizada como arma de transformación", con lo -- que implícitamente rechazaba a la huelga que pretendiera -- romper los cauces institucionales. Al respecto de esta huelga, Proudhon declaró lo siguiente:

"Usar la fuerza contra los empresarios y propietarios, desorganizar los talleres, detener el trabajo, poner en peligro los capitales es buscar la ruina universal".(8)

---

(8) Greve-Sciopero. La Huelga. La Acción Gremial y sus aspectos Sociales y Jurídicos en América y Europa. Sta. Fe, Argentina. Instituto del Derecho del Trabajo. 1951. Página 99. Tomo I.

Con su patético pronunciamiento, Proudhon se hizo - teórico incondicional de la huelga tradicionalmente concebida, o sea, siempre apegada al orden establecido. Proudhon - puso en práctica su pensamiento cuando se desempeñó como representante en la Asamblea, apoyando sustancialmente las "liberalidades" de Napoleón III, que despenalizaba la coalición para ganarse adeptos entre las clases desprotegidas, y el - ejercicio de toda huelga que se desarrollara en forma respetuosa, y no en el afán destructivo que censuraba. Por estos - pormenores, el pensamiento de Proudhon resulta ser un destacado antecedente "filosófico", de la concepción de la huelga que analizamos.

Después de Proudhon, es difícil establecer otro antecedente claro de la concepción tradicional de la huelga. Hay - mucho pensamiento marxista y anarquista sobre el tema, que - no corresponde exactamente a la concepción. Debemos buscar - el antecedente en el pensamiento del llamado "socialismo -- cristiano". Para este efecto, emerge la gran aportación de León XIII, el primer pontífice que se preocupa efectivamente por los problemas sociales. Este pontífice se pronunció - contra de la injusticia social, de la enorme concentración de capitales que ya se estaba generando en su tiempo y de la indignancia proletaria, que en todo momento causa lástima e indignación con respecto a los auspiciadores de ella. León XIII

reacciona contra este estado de cosas, pero haciéndolo en forma moderada, "nada explosiva", como corresponde a la concepción tradicional de la huelga, calificando a ésta como "acto de legítima defensa". La tesis de León XIII, acerca de la huelga, encuentra expresión en estos términos:

"León XIII enseña que los obreros están obligados a producir íntegra y fielmente aquello a que se obligaron libremente por justo contrato. Baste deducir de este principio general las siguientes consecuencias:

a) Si los obreros se vieron obligados a mancomunarse, y si el contrato es injusto, no están obligados a cumplirlo. Tal es la justificación teórica de la huelga, cuya legitimidad se encuentra todavía muy limitada. A los obreros obligados por un contrato sólo les está permitida la huelga como acto de legítima defensa, o como reacción ante la necesidad. En este caso, y cuando el individuo es impotente, los obreros pueden y deben reunirse para impedir al amo, desconocer los derechos de que gozan naturalmente como personas humanas y los derechos que les son reconocidos como hombres civilizados. Si se considera, con León XIII, a la huelga primero como medio de defensa en caso de necesidad, lógicamente se sigue que sólo está permitida: 1) en caso de injusticia efectiva e inminente; 2) en el caso de que ningún medio más moderado puede utilizarse. La huelga es pues la "última ratio" (es decir realmente el último medio

en el orden de ejecución) dada a los obreros para defender sus intereses amenazados. He aquí la huelga de defensa."(9)

Tal consonante es la tesis de León XIII con la concepción tradicional de la huelga, que el pontífice condenaba abiertamente a la huelga, cuando implicaba "violencia y sedición", nada asemejable al estado de necesidad que supone la huelga de defensa. Con sus planteamientos, León XIII se convierte en un señero antecesor del concepto proverbial de huelga. Incluso, el pensamiento del "papa obrero" constituye el cimiento filosófico de la hipótesis máxima que prevé la ilegalidad de la norma, o sea, que esté contra la integridad del empleador y contra la funcionalidad del local e instalaciones de trabajo.

Estos son los principales antecedentes filosóficos que podemos marcar de la concepción tradicional de la huelga. - Como hemos visto, estos antecedentes no son muy profusos, - todo lo contrario a lo que sucede con los antecedentes jurídicos, que sí son abundantes y que empezaremos a tratar en el próximo apartado.

### 1.2.3. Jurídicos.

Antes de mencionar en concreto cuáles son los anteceden-

---

(9) Greve-Sciopero. La Huelga. Tomo I. Op. cit. Páginas 239-240.



tes jurídicos de la concepción que estamos analizando, justo es decir que tales antecedentes pasan por tres etapas de evolución, que a saber son:

1.- La etapa en que el derecho de huelga estaba proscrito.

2.- La etapa en que tal derecho se consideraba como una expresión de la libertad del trabajador, libertad que se tomaba como pretexto para dar por finalizado el contrato de trabajo.

3.- La etapa en que tal derecho fue reconocido como tal, es decir, como derecho.

En la primera etapa tenemos como más destacados antecedentes jurídicos, al Edicto de Turgot y a la Ley Chapalier. Sabido es que el primer antecedente tuvo por objeto suprimir las llamadas corporaciones gremiales y cualquier forma de integración laboral, que fuere contraria a la libertad individual del trabajo. El Edicto logró su objetivo a medias, puesto que en los primeros años de la Revolución Francesa todavía operaban las corporaciones. La Ley Chapalier se avocó a suprimirlas directamente, e indujo a la penalización de cualquier intento de asociación. El paradigma de la Ley Chapalier fue recogido por el Código Penal Francés, que sancionaba severamente todo conato de asociación o de huelga. El-

ejemplo trascendió, llegando hasta nuestro Derecho, especialmente hablando, al Código Penal de 1871. En su artículo 925, el ordenamiento sancionaba así a la huelga:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo".

La tendencia de la primera etapa siguió vigente, incluso hasta 1916. Por ese año, el proceso revolucionario de nuestro país entraba en cierta madurez y las aspiraciones obreras y campesinas exigían coimación en sus aspectos más apremiantes. Venustiano Carranza no estaba dispuesto a otorgar demasiadas concesiones al movimiento obrero, que pusieran en grave predicamento la conducción pequeño burguesa de la Revolución, y expide, el 1 de agosto de 1916, un decreto por el cual reprime duramente todo intento de ejercicio del derecho de huelga. El decreto lo podemos nosotros resumir en estos puntos esenciales:

-Imposición de la pena capital a quienes trastornaran el orden público, so pretexto del ejercicio del derecho de huelga.

-Imposición de la misma pena, a los incitadores, presidi-  
dores y asistentes a reuniones donde se defendieran o aproba-  
ran huelgas en los servicios públicos.

-Endilgamiento de idéntico castigo a los que agravaran -  
huelgas, o destruyeran objetos de las fábricas o instalacio-  
nes, o ejercieran coacción sobre cualquier ciudadano o des-  
truyeran bienes públicos.

-Imposición de idéntico castigo a quienes impidieran a -  
otros trabajadores dedicarse a su labor, pese a que hubiera-  
huelga.

Estos, sin duda, son los más señeros antecedentes jurídi-  
cos de la primera etapa que podemos resaltar. La cuadratura-  
común en donde podemos inscribir estos antecedentes es esta:

"La huelga, como tal, podrá ser configurada jurídicamen-  
te como un delito o como una libertad, pero no como un dere-  
cho, y, en efecto, así venía ocurriendo: en una primera eta-  
pa, común a los ordenamientos jurídicos europeos del siglo -  
XIX, la huelga no fué admitida como lícita, pues por su ori-  
gen y manifestación, claramente colectivos, constituía un a-  
tentado a los principios del individualismo ...." (10)

---

(10) Borrajo Dacruz, Efrén, Introducción al Estudio del Dere-  
cho Español del Trabajo, Edit. Tecnos, 1975, Madrid, Pa-  
gina 311.

Esta es pues, una primera etapa por la que atraviezan - los antecedentes jurídicos de la concepción tradicional de la huelga. La segunda etapa se refiere al reconocimiento - que tuvo el derecho de huelga como una de las libertades - individuales "más apreciadas socialmente", pero cuyo ejercicio desemboca en la terminación del contrato de trabajo. Esta etapa tiene como destacados antecedentes, como lo es - la ley fundamental de Bonn, ley indisolublemente emparentada con la famosa Constitución de Weimar de 1919. Esta ley - fundamental, sólo se limitó a garantizar la coalición con - fines de huelga en el orden federal, resultando la libertad de huelga prácticamente desprendida de la "libertad de acción natural, o dicho de otra forma, del Derecho Natural". En ese estado de cosas legislativo, no podía germinar la ex presión de que la huelga fuera un "derecho" y tampoco podía medrar la idea de que la huelga fuera causa de suspensión - del trabajo, considerándose, pues, a la huelga como una cau sa de terminación de la relación individual de trabajo.

Este influjo se translapó, o se transfundió mejor dicho, a nuestro país para encontrar expresión en las llamadas "le yes preconstitucionales", expedidas por una serie de nota-- bles caudillos revolucionarios, que con sus medidas logra-- ron conformar todo el ambiente de presión que orilló a ---- Carranza a convocar al Congreso Constituyente. En esta tesi tura, tenemos que emergen la Ley del Trabajo de Veracruz, - la de Nayarit, la de Sonora, etc. De este firmamento de "pro

yectos, leyes y medidas", que regulaban incipientemente el ejercicio de la huelga, destaca la Ley del Trabajo Yucateca, la del general Salvador Alvarado.

Esta ley, transluce su importancia para la historia del derecho obrero de nuestro país, y también para la revista de antecedentes que estamos realizando, en su Exposición de Motivos, que se redactó sustancialmente así:

"...Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo, el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es lo más importante - reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente, en la legislación del trabajo, el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene sí, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de estos conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho". (11)

---

(11) Grève-Sciopero. La Huelga. Tomo III Op. cit. Página 106.

He aquí en esta Exposición de Motivos, las razones capitales por la que se califica a esta Ley como "primera entre sus iguales preconstitucionales". Junto con este gran mérito también resalta su gran defecto, que es el de tildar a la huelga como "último recurso", tildamiento que refleja en forma evidente que la Ley estaba profundamente influida por la previsión legal de que la huelga es causa de terminación de la relación de trabajo. Bajo este influjo de "raigambretamente individualista", no obstante su gran mérito, difícilmente esta Ley podía ser considerada como el antecedente legislativo primordial, del criterio que mira a la huelga - como un "derecho".

Este criterio nos introduce, a la tercera etapa que hemos advertido previamente. En esta tercera etapa no hay mejor ni más insuperable antecedente legislativo que nuestra propia Carta Magna. ¿La razón de nuestra aseveración? Muy simple, es ésta. Nuestra Constitución siempre ha sido catalogada como "la primera que consagró las siempre heteróclitas garantías sociales". Se dice que ningún otro documento constitucional o legislativo dio antes este trascendente paso. Así es que no hay más ilustrativo antecedente de esta tercera etapa, que nuestra propia Carta Magna.

Denodados esfuerzos realizaron los llamados "constitucionalistas radicales", para que la gran mayoría de los derechos obreros fueran consagrados en el texto fundamental.

Mújica y Jara batallaban contra los "puristas del Derecho", que querían fórmulas "ortodoxas y concisas". También batallaban para que aprobaran sus propuestas que habían sido rechazadas. Invocaban siempre a la patética situación, que siempre mueva la clase trabajadora, para que la razón les asistiera, y en esa tesitura, lograron plasmar el reconocimiento del derecho de huelga en la fracción XVIII del 123 - Constitucional, que fue redactado de la siguiente forma:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros - y de los patrones las huelgas y los paros".(12)

La fracción XIX del mismo artículo, explicitó los pormenores del ejercicio del derecho de huelga, de una manera menos restrictiva que la Ley de Salvador Alvarado, por lo que le supera ampliamente. El texto de dicha fracción XIX fue redactado de la siguiente forma:

"Las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto -- conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la -- producción, armonizando los derechos del trabajo con los -- del capital. En los servicios públicos, será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán considera-

---

(12) De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Página 824.

das únicamente como ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenecan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos - en las disposiciones de esta fracción, por estar asimilados al Ejército Nacional."(13).

Aclarando que la última parte de la fracción fue reformada en 1938, mejor dicho, suprimida, hay que decir que el Texto Fundamental se convierte en paradigma de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esta Ley Federal ya se refiere con toda propiedad a la huelga como un derecho en estos términos:

"La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por parte de las autoridades, debe tener como fin exclusivo el armonizar los intereses del patrón y del trabajador, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo" (14).

---

(13) De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Pág. 824.

(14) Greve-Sciopero. La Huelga Tomo III Op. cit. Página 127.



Gran mérito de la Ley del 31 resulta ser la calificación que hace de la huelga como causa de suspensión legal de la relación de trabajo. Ese mérito ha trascendido, y actualmente lo encontramos reflejado en el artículo 447 de la actual Ley Federal. Pero en contraste de este aspecto positivo, la Ley del 31 consideraba desafortunadamente que la huelga por solidaridad era una huelga ilícita, y esta defectuosa estimación fue morigerada por nuestra actual Ley, la que nos señala ahora que la "única penalidad" establecida para la huelga por solidaridad, es la privación del derecho de recibir salarios caídos. Esta Ley del 31 es el último gran antecedente jurídico-legislativo que podemos marcar de la concepción tradicional de huelga.

De la revista que hemos hecho de este tipo de antecedentes, podemos ver que éstos son más profusos que los filosóficos, lo que demuestra que a pesar de los serios e importantes estudios de Política Económica y Filosofía que se hacen de la huelga, esta casi siempre se manifiesta como un tópico de cariz preminentemente jurídico. Por lo que hemos visto, parece ser que cuando se trata de regular los problemas que implica el fenómeno de la huelga, el Derecho "corre presuroso para cumplir su delicada tarea", cosa que sucede con pocos problemas sociales, pues la gran mayoría de ellos se ven desatendidos por el Derecho, dada la manera un poco retardada que tiene éste para reaccionar ante las disfunciones so-

ciales. En el siguiente apartado reforzamos estas apreciaciones que estamos vertiendo, dado que expondremos los antecedentes doctrinarios de la concepción tradicional.

#### 1.2.4. Doctrinarios.

Estos antecedentes pueden ser agrupados en dos categorías perfectamente definidas, que son la de "los pensamientos individualistas" y la de los "pensamientos socializantes".

Los antecedentes doctrinales "individualistas", tienen como exponentes principales a Paul Pic, a Daniel Antokiletz, a Castorena, a García Oviedo y a Alonso García. Los antecedentes "socializantes o colectivistas" son manifiestos en el pensamiento de Berrerg, de Colín y Capitant y De la Cueva. Empezaremos por resaltar los primeros.

Para presentar este resaltamiento, primeramente haremos una síntesis de las aportaciones de Pic, de Antokiletz, de -- Castorena y de García Oviedo, para luego analizar con mayor -- detenimiento las de Alonso García, las que nos parecen más sobresalientes de todas ellas.

La síntesis de la que hablamos es esta:

- La libertad individual de trabajo supone que el trabajador libremente puede aceptar o no el desempeño de un trabajo-cualesquiera, lo mismo que el empleador, que puede contratar-

o no al personal. Si el hecho de la no aceptación es visto como algo perfectamente válido, a la luz del derecho individual del trabajo, lo mismo que la no contratación del empleador, ¿entonces por qué se considera ilícito el ejercicio del derecho de huelga, si es la manifestación colectiva del aspecto negativo de la libertad del trabajo?.

- Si bien es cierto que por virtud de la libertad de trabajo ninguna persona puede ser compelida a cumplir determinado contrato que la ligue con cierto empleador, encarando, -- con esta actitud, las consecuencias de la ruptura contractual, también es cierto que no puede suspender todas las consecuencias derivadas del contrato de trabajo.

- Aún colocándonos en el plano de los que afirman que la coalición y la huelga son fenómenos colectivos, estas figuras son explicables por el principio de la autonomía de la voluntad, puesto que este no sólo se presenta en un sentido jurídico-formal, sino también en un sentido material, y en esa tesitura, la huelga es un acto que viene a equilibrar la situación contractual del trabajador y del empresario, dejándolos en un plano "de igualdad", igualdad que no tendrían sino fuera por la huelga, que hace que el esfuerzo disperso e individual del trabajador adquiera fuerza, y se pueda forzar al empleador a otorgar mejores condiciones de trabajo.

A esta síntesis de antecedentes doctrinales "individua-  
listas", se suma el pensamiento claro y certero de Alonso -  
García. Aquí transcribimos una parte sustancial de él para -  
poderlo analizar mejor:

" La atribución del poder que el derecho de huelga con-  
fiere pertenece al trabajador. Que el interés protegido por  
el Derecho sea un interés colectivo, nada significa en orden  
a la titularidad individual del mismo. Que para que su ejer-  
cicio sea eficaz haya de llevarse a cabo en forma colectiva,  
no supone, en todo caso, más que una condición puesta al mis-  
mo, pero sin que en ningún caso sea posible atribuir la titu-  
laridad a un sujeto diferente.

Al igual que en el Derecho Privado, ciertos derechos de  
los socios de la sociedad son de cada uno de ellos, pero so-  
lamente ejercitables en forma colectiva, del mismo modo el -  
derecho de huelga lo es del trabajador, aunque su ejercicio -  
no pueda actualizarlo más que colectivamente.

Si la titularidad del derecho correspondiera al Sindica-  
to, este podría en cualquier momento ejercitarlo, sin necesi-  
dad de apelar a la voluntad de sus miembros. Si los órganos-  
sindicales deciden en un momento preciso ir a la huelga es -  
porque pueden hacerlo en virtud de la representación que os-  
tentan de sus sindicatos. Esta representación es la que, --  
además, legal y estatutariamente, le confiere al sindicato -

una especie de mandato tácito, cuya extensión va ligada al ejercicio de ciertas funciones, y entre ellas, la de determinar la procedencia de declarar la huelga, cuya eficacia sólo se alcanza colectivamente, pero cuya titularidad corresponde a los trabajadores en concreto.

Un último argumento nos parece, en este sentido, más poderoso todavía. Nace de la significación misma del derecho, o si se quiere mejor, de la esencia del fenómeno de la huelga. Si esta consiste en la cesación del trabajo, es claro -- que la titularidad del derecho sólo podrá recaer en quien -- trabaja, es decir, en quien personalmente ha asumido la obligación de prestar el servicio, en virtud de un título jurídico apto para ello. Como es sabido, la prestación del trabajo se caracteriza por ser personalísima. Sólo las personas físicas pueden laborar en el sentido jurídico-laboral de la palabra, dado el carácter personal de la prestación contenida en el contrato de trabajo. No así las personas jurídicas. Mal pueden, entonces, éstas, ostentar un derecho de no trabajar, cuando no cuentan con la posibilidad de actualizar positivamente ese derecho." (15).

Cabe apuntar que de estos antecedentes que nos tratan de explicar la concepción tradicional del derecho de huelga, el

---

(15) García, Alonso. Op. cit. Páginas 627-628.

que nos parece de mayor peso es precisamente el de Alonso - García, particularmente hablando, su último argumento. Dicho argumento no solamente es utilizado por los que opinan que la huelga es una manifestación del derecho individual - del trabajo, sino también por los que sostienen la tesis -- contraria, ya que, para justificar una legislación mayormente benefactora de las clases desvalidas, no subrayan cons-- tantemente el hecho de que "es el trabajador individualmente considerado el que labora, el que debe tener semanas de descanso, el que debe vacacionar, el que necesita protección", etc, y como el trabajador no puede ser persona moral, porque la persona moral actúa forzosamente a través de las personas físicas, las únicas que pueden desempeñar un trabajo personal y subordinado, entonces carece de recursos que sí tienen las personas morales y necesita que la Ley le guarezca al máximo. Esta es la razón principal que manejan los sostenedores del - "colectivismo en el Derecho del Trabajo", y como puede apre-- ciarse, nada en un profundo individualismo. Difícil es que -- los "colectivistas" puedan desprenderse de este poderoso argu-- mento, como lo llama su propio autor, y por ello consideramos que es el más destacado de la relación que hemos presentado.

Pero también es justo atender a los antecedentes "colectivistas" de la concepción tradicional, antecedentes que podemos sintetizar de la siguiente forma:

- La huelga no significa un simple enfrentamiento entre el trabajador y el empleador, sino el conflicto entre dos - grupos sociales, con intereses claramente colectivos, y no meramente individuales.

- La huelga es un fenómeno de implicaciones y no individuales. Cuando estalla alguna, la colectividad, parcial o - totalmente, sufre cierto grado de alteración, que de ninguna manera se causa por el ejercicio de un derecho supuesta- mente "individual".

- El principio supremo del individualismo, y de todos - los derechos individuales cuando entran en interferencia intersubjetiva, que es la llamada autonomía de la voluntad ha- caído en franca decadencia, que se manifiesta en todos los- órdenes sociales, no siendo la excepción el ámbito del Dere- cho del Trabajo y el ejercicio del derecho de huelga.

- Los grandes progresos del Derecho del Trabajo han en- contrado cristalización a través de "actuaciones colectivas". La contratación colectiva es superior, por disposición legal, a la contratación individual y a la misma ley, lo que indica la preminencia en general de lo colectivo sobre lo individual.

- Es absurdo suponer que la huelga entrañe la ruptura de- las relaciones de trabajo de los que laboran en determinada - empresa o establecimiento, puesto que ello supondría también.

la ruptura del contrato de los que "sentimentalmente no apoyan a la huelga", que desean proseguir con sus actividades, - pero que se ven impedidos por la preminencia de la voluntad mayoritaria sobre su voluntad.

- La huelga no requiere, como condición sine qua non para su estallamiento, la realización del trámite del recuento, trámite que por implicar la verificación de una votación, daría la razón a quienes opina, como Alonso García, que la huelga es un derecho individual.

Estos son los argumentos que esgrimen los "colectivistas". Sabido es que los antecedentes que predominaron a la postre en nuestra legislación fueron precisamente éstos, y que este predominio ha causado la gran admiración en el mundo por lo avanzado de "nuestras leyes". Particularmente, creemos que el último argumento que hemos expuesto ha sido el decisivo para la cristalización de la hegemonía que estamos señalando. Sin embargo, pese a la opinión generalizada, nosotros creemos que los antecedentes individualistas siguen "muy vivos" en nuestra legislación, basando nuestra afirmación en los siguientes puntos:

A).- La necesidad imprescindible que tienen los pensamientos colectivistas de apelar al poderoso argumento de Alonso García,



B).- Los límites que tiene el ejercicio del derecho de huelga son garantías individuales, o mejor dicho, el respeto por dichas garantías, lo que significa que el ejercicio del derecho de huelga siempre debe proyectarse teniendo en cuenta a las diversas garantías con las que está relacionado.

C) Más que los dos anteriores puntos juntos, hay un hecho que reduce en considerable grado de proyección colectiva de la huelga, y este es el de "la exclusión del derecho que comentamos del ámbito de la Seguridad Social". Si uno observa cuidadosamente la Ley del Seguro Social, receptáculo por excelencia de la doctrina sustancial de la Seguridad Social, se verá que no encuentran favoreciendo con pensiones, aquellos que se hallan "desocupados voluntariamente", lo que indica, a pesar de la aparente evidencia en contrario, que el Derecho Social, por lo menos en nuestro sistema jurídico, no toma en cuenta el derecho de huelga. Si el Derecho Social es un "derecho de clase", como nos dicen los teóricos, todo lo que se encuentre a la vera de tal Derecho será una manifestación o un producto de "clase", y si, por lo que hemos visto, la huelga no se encuentra a la vera del Derecho Social, entonces esta no será un "derecho de clase", sino a lo máximo un "derecho de grupo". Y si en la realidad el derecho de huelga no es más que un "derecho de grupo" y no de clase, entonces no resulta del todo descabellada la asimilación que hace Alonso García del derecho de huelga al derecho

corporativo que tienen los miembros de una sociedad. Como - se puede apreciar, pues, los antecedentes individualistas - "flotan en el aire", pese al triunfo sedicentemente absoluto de los antecedentes colectivos.

Hemos expuesto la relación de los principales antecedentes doctrinales que conforman a la concepción tradicional - de la huelga, junto con la polémica que envuelve a su tratamiento. Toca turno de exposición a los antecedentes jurisprudenciales. Al tratarlos veremos cómo confirman opiniones y disipan dudas de todo este enjambre de tesis contradictorias, que hemos explorado someramente.

#### 1.2.5. Jurisprudenciales.

Antes de abordar concretamente estos antecedentes, es - menester que aclaremos que estos antecedentes cumplen una - misión específica, que es la de servir de punto de contacto entre la segunda y la tercera etapa de la evolución de la - huelga, es decir, entre aquel período en que se consideraba que la huelga terminaba con las relaciones de trabajo y el - período en donde se estima que sólo las "suspende". Estos - antecedentes ayudaron a la doctrina actual para que se pronunciara, de manera decidida, en favor de la apreciación de que la huelga es una causa de suspensión, y por ello es conveniente que los examinemos.

En la primera etapa, de las dos que mencionamos, la -- jurisprudencia consideraba que la huelga daba lugar a la - ruptura de la relación de trabajo. En forma especial, la - jurisprudencia gala, a través de su Corte de Casación, es- tableció que la huelga se presentaba como una "yuxtaposi- ción de anulaciones de los contratos de trabajo, yuxtaposi- ción emanada de los propios huelguistas". Este criterio -- jurisprudencial, supervivió por 30 años aproximadamente, - hasta que en 1857 empieza a tomar cuerpo en la jurispuden- cia la idea de que la huelga sólo provoca la suspensión de las relaciones de trabajo. Un primer paso ilustrativo de - esta idea es el siguiente:

"Así es que la Corte de Justicia en sus ejecutorias de 17 de mayo, 7 de septiembre de 1854 (Semanao Judicial, - Tomo Sexto, páginas 168 y 616) y últimamente en su senten- cia de 24 de julio de 1970, ha concedido el amparo de la - justicia de la Unión a personas que rehusaban seguir pres- tando sus servicios estipulados en favor de otras y a cuya prestación habían sido condenadas, por la autoridad judi- cial, con fundamento en la costumbre que aún se observa -- en varios Estados, entre ellos los de Tabasco y Sonora, en donde han pasado los casos a que las citadas ejecutorias - se refieren". (16)

---

(16) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1, Edit. Porrúa, México. 1960. Página 763.

La escalada de esta idea también se difunde internacionalmente. En Brasil enraiza el criterio jurisprudencial que aludimos así:

"Probado que la suspensión de trabajos se debe a motivos independientes de la voluntad del empleador, no se encuentra este sujeto a las penalidades previstas por la ley". (17).

La idea gana terreno incluso en el mismo país donde -- "jurisprudencialmente estaba proscrita". Con esta avanzada, surge una nueva jurisprudencia francesa acerca de los efectos de la huelga. La nueva jurisprudencia francesa versó en estos términos:

"En ausencia de toda voluntad, expresa o implícita, por los asalariados, de abandonar definitivamente sus empleos, la huelga no podría por ella misma determinar la ruptura de las relaciones de trabajo. Puede solamente, en la medida en que constituye una inejecución defectuosa de los contratos individuales del trabajo de parte de los asalariados, autorizar al empleador a tomar, contra todos o parte de estos últimos, sanciones susceptibles de ir hasta el licenciamiento sin preaviso y sin indemnización". (18).

---

(17) Grave-Sciopero. La Huelga. Tomo II Op. cit. Pág. 113.

(18) Grave-Sciopero. La Huelga. Tomo II Op. cit. Pág. 378

Esta Jurisprudencia florecía en 1939, marcando definitivamente la vertiente moderna de la doctrina, que concibe a la huelga como una causa legal de suspensión. Esta vertiente moderna llega a anidarse en nuestra Jurisprudencia, y así tenemos el siguiente pronunciamiento de nuestra Suprema Corte:

"Si bien la huelga trae la suspensión momentánea en el pago de salario, esta suspensión es sin perjuicio de la responsabilidad final que corresponde al patrono, si por sus actos es el causante de la huelga. No se concibe que el constituyente haya concedido al trabajador el derecho de huelga y que su ejercicio tuviera que traducirse en la pérdida de salarios. Tanto el patrono como el trabajador, deben gozar de amplias garantías para no ser víctimas de movimientos tendenciosos, que no tuviera por objeto el equilibrio de los factores de la producción, de ahí que no puede obligarse al patrono a pagar, en todo movimiento huelguista, los salarios caídos, sin atender a la naturaleza y los fines del movimiento. Aún es de concebirse que no basta que los propósitos de los huelguistas queden comprendidos dentro de los límites de la ley, para reputar lícita una huelga y para que el patrono esté obligado a satisfacer salarios caídos, si determinadas circunstancias hacen inadmisibles las peticiones de los obreros..." (19)

---

(19) Greve-Sciopero. La Huelga. Op. cit. Tomo III Pág. 144-145.

Estos son, grosso modo, los antecedentes jurisprudenciales que configuran a la concepción tradicional de la huelga. Con la exposición de ellos, terminamos nuestro primer capítulo acerca de la concepción tradicional de la huelga. Esta concepción, como lo apuntamos en nuestra introducción, nos deja con la impresión que teníamos desde un principio, en el sentido de que la huelga es un "raro derecho", que nuestra legislación pontificica como prerrogativa suprema de una clase, pero que simultáneamente restringe con insospechado celo. Esta concepción nos muestra la visión de un ejercicio del derecho de huelga anquilosado, con poca fuerza para espolear a la sociedad, para que ésta se dé a la tarea de buscar nuevas alternativas que ven gan a solucionar los problemas socio-laborales.

Empezaremos a ver cómo el ejercicio del derecho de huelga encuentra una vertiente renovada, cómo empieza a constituirse en verdadero acicate que obliga a la sociedad a tener fórmulas expeditas para resolver sus disfunciones y cómo el esfuerzo de análisis, que hacen los teóricos, se abre paso en medio de la concepción tradicional de la huelga para conducirnos a la apasionante problemática de la huelga activa.

CAPITULO II  
ASPECTOS SOCIALES, ECONOMICOS  
Y POLITICOS DE LA HUELGA.

## 2.1. La Huelga como fenómeno social.

Preliminarmente, hay que apuntar que como fenómeno social, la huelga está compuesta por estas circunstancias.

a) La huelga supone en todo caso la cesación de -- trabajo, lo cual quiere decir, a nuestro juicio, que - las diversas formas que en algunos casos se presentan tendiendo a disminuir voluntariamente el rendimiento - normal de los trabajadores (huelgas técnicas), no constituyen sino fórmulas o expresiones impropias de la -- huelga, pero en ningún caso un ejemplo de huelga propia mente dicho.

b) La cesación del trabajo ha de ser voluntaria, - nota que excluye radicalmente de la consideración de la huelga todo abandono de trabajo producido por la coacción que se ejerce desde afuera, bien física, bien moralmente, o la que se produce por temor racional y fundado de un mal inminente y grave;

c) El cese de trabajo ha de ser, además colectivo.

d) La finalidad, como elemento definidor esencial" de la huelga, ha de radicar en la realidad de una lucha



o enfrentamiento con el empresario, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo en cualquiera de sus aspectos, pudiéndose admitir también la figura de la huelga cuya motivación no obedezca directamente al deseo de mejora de las condiciones laborales, sino a la simple formulación de una protesta que puede, incluso, presentarse como expresión de solidaridad con otros u otros trabajadores. (20)

Sentados los preceptos de la huelga como fenómeno social cabe destacar que la huelga cumple socialmente dos papeles, que son el de disfunción y el de acicate para la superación de las contradicciones sociales que la producen.

¿Cómo desempeña la huelga su primer papel? Manifestándose como un trastorno o problema que se debe resolver, o reprimir. Este papel se aprecia mejor cuando nos colocamos en la perspectiva histórica. La huelga de Río Blanco y la de Cananea se presentaron como dos grandes problemas que debían ser eliminados. Estas huelgas representaban la agonía de un régimen cansado y sin imaginación, que ya no tenía la fuerza -

suficiente para poder controlar la creciente inconformidad obrera que ahogaba al país. El mismo papel, el papel de disfunción, desempeñó la famosa huelga de los ferrocarrileros en su tiempo, que evidenció la necesidad de poner al día la legislación obrera del 31, además de la cristalizar la apertura democrática "real" del régimen. Función idéntica llevó a cabo la llamada "huelga - constitucional universitaria", que denunció la excesiva - reglamentación de una garantía, cuyo ejercicio debía ser respetado irrestrictamente.

Este papel de disfunción generalmente apreciado por los analistas, y por los profanos también, con dos tipos de raseros. El primero de ellos induce a la solicitud - unánime de que se castigue con la mayor "severidad posible" a la huelga, tal como se hacía en los tiempos de la Ley Chapalier o del Código Martínez de Castro. El vulgo por lo regular, no mira con infulas de inquisidor al hecho de la huelga, sino que lo condena de una manera singular. Se refiere a los huelguistas como a gente " sin ocupación y con poca inquietud productiva, que gusta mucho de generar escándalo y trastorno en la vía pública". No cabe duda que esta manera de juzgar a la huelga es, - quizá, la parte más sustancial del primer rasero que mencionábamos.

El segundo rasero ve a la huelga como una disfunción que carece actualmente de "razón de ser", porque ya existen medios y canales adecuados por los que los obreros pueden externar válidamente sus inquietudes. Este rasero nos advierte que existen Juntas de Conciliación, que existen Departamentos de Trabajo, que existe la Secretaría de Trabajo, que existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, instituciones todas ellas idóneas para canalizar los conflictos entre el capital y el trabajo. Si hay todos estos medios, discurre el rasero, ¿Que necesidad existe de la huelga? En este sentido, la huelga se observa como un conflicto inútil, netamente político, que lleva a la sociedad a la pérdida y al caos. Este es, pues, el segundo rasero que sirve para la apreciación de la huelga como "disfunción social".

Justo es señalar que estos dos raseros son promovidos medularmente por la concepción tradicional de la huelga, que ya hemos analizado. Estos raseros, a semejanza de la concepción que los promueve, son de índole anquilosante y degenerativa, lo que nos obliga a imprimir un pequeño viraje en nuestra concepción de la huelga. Así pues, sigamos pensando en la huelga como una disfunción, o que es lo mismo, como un "fenómeno negativo". Todo lo que a primera vista nos ofrece un fron

tis negativo, también tiene un lado positivo, y ese lado positivo lo vemos al contemplar a la huelga como "un acicate de superación social". La pregunta que de inmediato surge en nuestra mente, tan acostumbrados como estamos a la concepción tradicional de la huelga, es la siguiente: ¿Cómo es posible que una disfunción social desempeñe el papel de acicate de contradicciones sociales?

Desempeña este papel porque incide en un aspecto fundamental de la vida en sociedad, que es el aspecto de la justicia en las llamadas relaciones de producción. La sociedad aspira a que en su seno prive armonía y equilibrio entre los diversos factores de la producción, pero en gran parte de las ocasiones no lo gra conseguir este propósito y necesita de un "acicate" que le haga salir de su marasmo. En esta cuadratura interviene la huelga, operando de esta manera, - bajo estas circunstancias:

"La empresa no es un feudo del patrono, sino un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción, Capital y Trabajo, bajo la dirección del empresario y teniendo cada uno de dichos factores un rango y un derecho en o sobre la empresa; el Capital tiene derecho a un rendimiento razonable, - y el trabajador a vivir honestamente de su salario.

En otros tiempos, el orden jurídico de la empresa era dictado por el patrono, pero la justicia social impuso la conformidad de las dos partes; el orden jurídico de la empresa debe ser un orden jurídico justo y proceder de un acuerdo entre el Capital y el Trabajo o de una decisión del poder público. En consecuencia, si la colectividad obrera estima injusto el orden jurídico de la empresa y el dueño no da satisfacción a las demandas respectivas, el trabajo en la empresa resulta imposible. Los argumentos que anteceden pueden presentarse en una forma nueva, que vale para todo el derecho colectivo del trabajo: La justicia ordena -- que todos los hombres sean tratados como iguales y como personas, por lo que el orden jurídico de una empresa tiene que provenir de la conformidad de la mayoría de las personas que la integran, esto es, de la mayoría obrera y del empresario y cuando falta el acuerdo, la suspensión de actividades aparece como solución natural y en tanto se encuentre un orden nuevo y justo". (21)

Bajo estas circunstancias, es como opera la misión de "acicate de superación social" que desempeña la huelga. Esta misión o papel completa el panorama de la huelga, cuando se le considera como fenómeno social. Con esta explicación, estamos en aptitud de --

comprender cuál es la problemática que gira a su alrededor como fenómeno político, aptitud que aplicaremos en el próximo apartado.

## 2.2. La Huelga como fenómeno político.

En el anterior apartado vimos la característica de la huelga como disfunción social, y la censura que recibe tal papel jugado por la cesación de actividades laborales. Esa disfunción se debe en gran medida a que la huelga no persigue objetivos estrictamente profesionales, sino políticos. La huelga, según los expertos, es considerada como fenómeno político cuando conjugamos los siguientes requisitos:

1.- Que tenga como fin la integración de sus participantes al llamado "sentimiento de clase obrera", motivándoles a una participación activa en la toma de decisiones que afecten a los miembros de su clase y fomentándoles la conciencia de que el verdadero enemigo a vencer es el régimen capitalista, auspiciador de la conducta "endina y reprobable del empresario".

2.- Que implique una dirección de ideas y postulados no simplemente reivindicativos de derechos económicos y laborales, sino que contenga un perfil de -

ciertos postulados y declaraciones políticas de "relativa envergadura".

3.- Que exija la participación de los obreros en el poder o que demande a los patrones la apertura de un régimen de "congestión" en la dirección de sus empresas.

4.- Que suponga la actividad de cierto partido u organización política en su planteamiento y conformación.

5.- Que sirva para justificar ideológicamente alguna medida gubernamental que se pueda tomar "dizque en favor de la clase obrera".

6.- Que tenga como propósito denunciar o poner en entredicho una situación política "inconveniente" para la clase obrera, o que se verifique con la intención de "solidarizarse" con la causa de otros obreros, o bien, con algún tipo de actitud que ponga en cuestionamiento la "insufrible tiranía de los capitalistas".

Estos son los requisitos o atributos que, según -- los expertos, caracterizan a la huelga como "manifestación política", haciéndole diferente de cuando es una simple expresión económica o social. Empero, no obstan-

te este esquema más o menos práctico de conceptualización de la huelga como manifestación política, esencialmente resulta difícil establecer un concepto categórico de la huelga como fenómeno político.

Tal dificultad empieza a "importunar" nuestro esquematismo conceptual cuando reflexionamos acerca del fin o finalidades de la huelga. Esta reflexión puede ser vista estupendamente a través de estos raciocinios de Mario de la Cueva:

" La huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines. Nació como todo el Derecho Colectivo del Trabajo, por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patronales; su razón de ser y su finalidad son, pues, la búsqueda de un orden jurídico justo.

" El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa... Pero la huelga también persigue una finalidad inmediata y es, según declaró la tercera reunión de la Internacional y aceptó el sindicalismo francés, acostumar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar al régimen capitalista. El Derecho del Trabajo de nuestros días es -



un Derecho político y polémico y los obreros le miran - como un derecho de transición. El Derecho Colectivo - del Trabajo permite la organización de los obreros, y - esta organización es un medio para alcanzar fines superiores, los cuales, a su vez, son mediatos o inmediatos; los fines inmediatos son el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores de edad y la previsión social, en tanto los fines mediatos son el orden justo de mañana. La huelga es uno de los instrumentos de lucha, por lo que también se confirma - que no es una finalidad, sino un simple medio, al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines e intereses de la clase obrera". (22)

Como puede apreciarse a través de esta cita, en -- primera instancia aparece definido el objetivo de la -- huelga como fenómeno político. Pero luego, cuando se - mira sustancialmente el problema de la finalidad de la - huelga, uno se da cuenta que hasta un "simple movimiento meramente reivindicativo" tiene ribetes políticos, - puesto que la finalidad mediata es la "construcción del orden justo". Con esto, no cabe más que concluir que - la nota de la finalidad, a despecho de lo que pudiera - parecer, nos ayuda muy poco para clarificar el concepto de huelga como fenómeno político.

---

(22) De la Cueva. Op. Cit. Páginas 770-771

En la tarea de encontrar esta precisión tampoco - ayuda de mucho que veamos cuáles son las pretensiones- que persigue la huelga. De acuerdo a nuestro esquema, la huelga se manifestará como fenómeno político si no se concreta a formular simples aspiraciones profesionales, o en sentido contrario, la huelga no será política si se concreta a formular este tipo de aspiraciones. Con esta conclusión, fácilmente puede uno decir que la llamada "huelga por solidaridad" es un movimiento que no tiene ribetes políticos, porque es un objetivo estrictamente profesional que priva la solidaridad y armonía entre los miembros de una misma profesión, oficio o gremio determinado. ¿Pero qué sucede realmente en la práctica? Que la huelga por solidaridad es vista como un fenómeno político, y no como una manifestación del "interés profesional". Este criterio práctico se siente y se vive en la gran mayoría de las legislaciones, que relegan a un ínfimo plano de derechos a este tipo de huelga, e incluso, en algunos de ellos, - es considerada como una "huelga ilícita", calificación que técnicamente es desacertada, porque consta como principio indiscutible en la conciencia jurídica-universal que la pauta válida para tildar como lícita una huelga es el "respeto a la persona física del empresario y a las instalaciones de trabajo", siendo ilícita, en consecuencia, la que no procure dicho respeto, lo -

que, a todas luces, no es característico de la huelga por solidaridad. Hasta nuestro sistema jurídico hace eco de este miramiento, puesto que teóricamente consagra como "lícito" la huelga por solidaridad, pero sustancialmente no, porque priva, en caso de presentarse ésta, a los trabajadores del derecho de recibir salarios caídos de parte del patrón, lo que indica que el legislador pensó en esta huelga no como un movimiento profesional, de auténtica expresión de la idea de solidaridad, sino como un movimiento potencialmente "peligroso y corrosivo", de ribetes altamente políticos. La clara conciencia de que la huelga por solidaridad tiene ribetes políticos es expresada por De Buen así:

"Si se intentara encontrar una disposición de carácter revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podrá invocarse la fracción VI del artículo 450 que establece como objeto de huelga 'apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores". En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga en general, que es esencialmente política y antigubernamental.

"En México la huelga por solidaridad ha tenido poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañar

nos, dada la mediatización del movimiento sindical y - su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder sus salarios.

"Por otra parte es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con los requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores". (23)

Respecto a lo que estamos comentando, De Buen puso en claro tres cosas:

- La insuficiencia del criterio que califica a la huelga como fenómeno político basándose en la formulación o no de reivindicaciones estrictamente profesionales.

- Que la huelga por solidaridad es pivote instrumental de lo que abordaremos en el próximo capítulo, - que es la huelga activa.

- Que a la concepción tradicional de la huelga le debemos en gran parte el carácter sustantivamente político que tiene la huelga por solidaridad.

Siguiendo con nuestro examen del rasero que "supuestamente nos permite identificar a la huelga como fenómeno político", nos encontramos con el punto relativo a la aspiración de la cogestión o de la autogestión. En teoría, tenemos un "movimiento huelguístico-político" cuando éste formula, en forma concreta, la petición de la autogestión o de la cogestión de las empresas (por supuesto que estamos hablando de cogestión o autogestión a escala global, y no a nivel individual, que sí es un fenómeno meramente económico).

No puede concebirse de otra forma más que como "político" el planteamiento de la cogestión o de la autogestión en una sociedad capitalista, porque ello significa subvertimiento del orden socialmente establecido, que prescribe que los empresarios tendrán el control de las empresas y los trabajadores servirán para poner a funcionar los medios de producción de éstas. Esta tendencia "política" se encuentra bien explicada en una sociedad capitalista. ¿Pero sucederá lo mismo en una sociedad comunista, donde se supone que ha desaparecido la propiedad privada de los medios de pro-

ducción? ¿Tendrá dicha huelga carácter político? ¿Tendrá carácter económico? Difícilmente es contestar todas estas interrogantes. Una respuesta balbuceante al carácter que tiene la huelga en los países socialistas nos la vuelve a dar el mismo De Buen, quien nos dice lo siguiente:

"Es obvio que en un país socialista no se dan las razones que llevan a intentar a los trabajadores el -- ejercicio del derecho de huelga, en la medida que no -- existe propiedad privada de los medios de producción y que las decisiones económicas se toman considerando el interés conjunto de todo el país y no el de determinado núcleo de sujetos, dueños de las empresas, como sucede en el capitalismo. La huelga, de todas maneras -- podrá producirse, de hecho. Encerrará una propuesta -- contra un estado de cosas inconvenientes, pero carecerá de la finalidad propia que la huelga tiene en el -- capitalismo. El caso polaco es, sin duda, la mejor -- prueba de ello". (24)

Una vez más, con esto, queda demostrada la insuficiencia del criterio para conceptuar a una huelga -- como fenómeno político. Esta insuficiencia no es re-

mediada por el punto del rasero, que se refiere a que - la huelga será política cuando sirva de apoyo a una medida "aparentemente benefactora" de los trabajadores -- que promulgue el gobierno. Ciertamente que este punto se comprueba en el caso de la famosa huelga de los petroleros que precedió al decreto de la expropiación petrolera, - pero no se comprueba en el caso de las huelgas "toleradas" por los regímenes fascistas. En tales regímenes, - la huelga que servía para que el Gobierno "simpatizara" con la clase trabajadora, más que perfiles políticos, - tenía tintes profundamente económicos.

Baste recordar que Hitler decía que la utilización de la huelga "era legítima si se hacía en nombre del desarrollo de la producción nacional y de la necesidad de hacer saltar los obstáculos que ésta encuentra en su extensión". Esto reafirma una vez más, según nuestra opinión, la insuficiencia del criterio que hemos venido -- analizando.

Después de todo lo que hemos venido discutiendo - se impone solucionar una pregunta inquietante y desquiciante: ¿Cuándo estamos en presencia de una huelga verdaderamente "política"? ¿Cuándo podremos condenar "justamente", si es que estamos legitimados para ello, una huelga que busca objetivos políticos? Hay que advertir que la determinación de la huelga como "fenómeno políti

co" no es un simple ejercicio de "ocio intelectualoide". Es una cuestión verdaderamente importante, porque en -- virtud de que la huelga sea considerada como política o no, recibirá el apoyo o la censura de la sociedad. Sabido es que una huelga para pedir incremento de salarios goza de relativo beneplácito social, pero no así una -- huelga que se estalle para "apoyar la causa insurgente- de Nicaragua y El Salvador". En vista de esto, es im-- prescindible que forjemos un criterio tentativamente -- confiable de determinación.

Nosotros creemos que se deben conjuntar tres factores fundamentales para que la huelga sea política, y dichos factores a saber son:

1.- Que se pueda imputar sin lugar a dudas, la paternidad de la huelga a un partido político.

2.- Que el movimiento huelguístico desprecie "por completo" los canales institucionales y de concilia- - ción establecidos para la solución de los conflictos - de trabajo.

3.- Que el movimiento huelguístico ponga en cues- tionamiento la legitimidad del orden económico y del - sistema jurídico que lo consiente y refuerza.



A nuestro entender estas son las pautas que nos -  
permiten saber cuando una huelga tiene ribetes políti-  
cos y cuando no. Remarcamos el hecho de que la "pater-  
nidad del movimiento sea plenamente imputable a un par-  
tido político" por dos razones fundamentales. La pri-  
mera de ellas es que el fin mediato del que hablaba De  
la Cueva, la toma de conciencia de clase, no se logra-  
por un proceso de "autoconcientización obrera", porque  
según dicen los teóricos, el proletariado siempre se -  
encuentra condenado a derrapar "ideológicamente", y en  
esa virtud, es necesario que el partido, que obviamen-  
te será uno de inclinación comunista, le "ayude a la -  
toma de su conciencia". La segunda de ellas es que si  
bien es cierto que hay la presunción de que detrás de  
todo movimiento huelguístico hay un partido, no siempre  
es comprobable esta filiación en muchos casos de huel-  
gas que ponen en grave predicamento la legitimidad de  
un sistema. Hay que preguntarse qué partido estuvo --  
tras la huelga de Cananea o la de Río Blanco. En com-  
paración con estos dos casos, sabemos que tras la - -  
huelga que conmovió al rígido espíritu fascista de - -  
Mussolini en 1933 se encontraba el partido comunista.  
Este es un hecho comprobable, un hecho que nos permite  
atribuir paternidad plena de la famosa huelga a los co  
munistas italianos más radicales y en esa perspectiva,  
la huelga sí es francamente política.

Sobre el segundo punto, el desprecio por los cauces constitucionales, ofrecemos la siguiente cita como pauta ideal para su mejor comprensión:

"Si el empleador ya no fija como antes discrecionalmente las condiciones de trabajo, si cada vez de una manera más sistemática es el propio Estado el que las establece, si la clase trabajadora en casi todos los países del mundo ha sido contemplada en sus aspiraciones básicas, si ella tiene ahora a su disposición procedimientos de conciliación y arbitraje, si el derecho del trabajo, encarado hoy como un derecho organizador, está dando al trabajador una participación efectiva en la dirección de la industria, mientras desmembra con ello el poder patronal, si todo eso se ha conquistado, y si es ésta la condición actual del obrero, la huelga poco a poco irá asumiendo inevitablemente el carácter de un acto anti-social -porque se está transformando en una acción concertada de los trabajadores- no contra el empleador- sino contra un nuevo orden jurídico inspirado en principios de protección y asistencia". (25)

---

(25) Greve Sciopero. La Huelga. Op. cit. Tomo I, Pág. 97.

Como puede apreciarse fácilmente a través de esta cita, este segundo punto del rasero que hemos marcado quizá sea el más importante. Pueden haber muchas dudas acerca de que si una huelga es política, o de la finalidad de "la integración de la clase obrera", pero creemos que las dudas se disipan grandemente cuando hablamos del desprecio que la huelga manifiesta de los cauces institucionalmente establecidos. Ese desprecio revela, de manera casi inequívoca, que la huelga persigue fines políticos antes que cualquier otra aspiración. Una huelga que busca objetivos profesionales, o en su defecto, objetivos estrictamente económicos, tiende a desarrollarse por los cauces institucionales. Una huelga que no persigue objetivos políticos generalmente manifiesta "su conformidad" con los procedimientos marcados a seguir. En cambio, la huelga como fenómeno político tiende a manifestar desprecio a estos cauces. En esta perspectiva, resulta que la famosa huelga promovida por el Sindicato de Trabajadores Universitarios en 1971 resulta ser una huelga política, porque dicha huelga manifestó su desprecio por los procedimientos laborales y por la determinación de los tribunales del trabajo, que la condenaron a la impotencia absoluta, declarando que los trabajadores universitarios "no tenían derecho de ir a la huelga". Estos reaccionaron -- proclamando que tenían el absoluto "derecho consti-

tucional de ir a la huelga". Con su proclama, estos trabajadores evidenciaron que el objetivo de su huelga no era meramente profesional, y de paso cuestionaron gravemente la legitimidad del Estado, dejando entrever que éste no garantiza del "todo y plenamente el derecho de huelga", como suele pregonar en los discursos oficiales. Si el movimiento de 1973 hubiere sido meramente profesional o económico, sin duda que los empleados universitarios se hubiesen conformado con el fallo de los jueces laborales. Pero no lo hicieron, y su "rebeldía" - preñó de un tinte sensiblemente político a su movimiento.

Sobre el tercer punto que mencionamos de nuestro rasero, hay que aclarar cierto aspecto. Cuando hablamos de poner en tela de juicio la legitimidad del sistema, no nos referíamos a un parámetro de juicio, confuso y vulgar, que encuentra cabal expresión en la siguiente cita:

"Se sabe nada más que el clima más favorable a -- los movimientos revolucionarios de los trabajadores es la depresión económica y no la prosperidad. La prosperidad favorece-como ya lo vimos-las huelgas profesionales. Para que un movimiento revolucionario se desencadene es necesario que existan en cambio motivos de in-

conformidad para el conjunto de trabajadores, que forman a la clase obrera. ¿Y qué mayor motivo de descontento puede encontrarse y explotarse, se pregunta Marchal, que la desocupación, la miseria y el hambre?

"Este criterio que llevaría a condenar por su finalidad política las huelgas producidas en los períodos de depresión económica es totalmente falso y superficial. Lo que ocurre en realidad, es que en este caso el legislador se enfrenta a las mismas dificultades que le impidieron organizar antes, sobre bases aceptables, el instituto de la cogestión obrera". (26)

Efectivamente, este no es el enfoque del tercer punto del rasero. El enfoque se refiere más bien a lo que los expertos llaman el "beneplácito que la comunidad otorga al Gobierno que la dirige", y ese beneplácito no es otra cosa más que la legitimidad del régimen. Esa legitimidad puede colocarse en entredicho tanto en etapas de apogeo como de degradación económica-social. Cuando la legitimidad se cuestiona, las acciones del Gobierno, en casi todos los ordenes sociales, pierden eficacia. Un Gobierno al que le falte legitimidad no podrá proclamar que "cuenta con la conformidad ciudadana", o que garantiza plenamente el derecho de huelga. Así, la famosa huelga de los ferrocarrileros, encabe-

---

(26) Greve-Sciopero. La Huelga. Op. cit. Tómo I Pág.-95.

zada por Demetrio Vallejo, cuestiona la legitimidad del Gobierno como garante del derecho de huelga. Ante las acciones que se vio obligado a realizar el Estado, éste quedó no como campeón de la libertad de asociación y de trabajo, sino como un Estado que "falsea sus declaraciones, y que se ve precisado a usar la represión en momentos apoteóticos de su degradación moral". Creemos que este tercer punto complementa el rasero para identificar a la huelga como fenómeno político. Con esta explicación faltarían dos cosas más por puntualizar, y que a saber son:

- La huelga como fenómeno político, a pesar de su esencia, es una huelga en toda la extensión de la palabra.

- No obstante sus "inconveniencias de simple vista", la huelga reporta una amplia ventaja, que es la del desahogo pacífico e institucional de las inconformidades obreras.

Sobre la primera cosa, debemos hacer, una vez más, una aclaración. Decimos que la huelga política es una huelga "en toda la extensión de la palabra" porque ciertos autores opinan que la huelga política no es una "huelga", sino un movimiento. A este respecto, es muy ilustrativa esta cita:

"A modo de introducción propedeútica, parece oportuno dejar en claro, ya que existe un error muy generalizado, que la huelga no es un conflicto de trabajo, sino un hecho que aparece como consecuencia del conflicto de intereses (medio de acción directa en la lucha de clases) y que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo. La prueba de que la huelga y el conflicto colectivo son dos cosas distintas, aunque generalmente vayan unidas, está en el hecho muy visible de que -- existen conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores vayan a la huelga, y también hay huelgas que no tienen por origen una controversia económica o de intereses". (27)

Hay que señalar que esta opinión obedece a estas causas principales:

a) A la doctrina que instauró Bonnacase, del acto y el hecho jurídico, con sus implicaciones "absolutas de inexistencia o existencia jurídica".

b) A la retinencia que siempre se siente en el -- campo de la jurisprudencia para encarar frontalmente -- los "llamados problemas sociales".

---

(27) Greve Sciopero. La Huelga. Op. cit. Tomo III, - Pág. 190.

c) Al punto de vista generalizado entre el vulgo y la clase media, principalmente ésta, de que las huelgas "son un fenómeno de perturbación de la paz pública y de la buena marcha económica, que debería de desaparecer".

d) A la prueba, supuestamente contundente, que -- suelen hacer algunos teóricos, en el sentido de que la huelga no es un "derecho", sino el ejercicio de un derecho, y como tal, completamente de perfección del -- "verdadero conflicto de trabajo", pero no el conflicto de trabajo propiamente dicho.

No compartimos la tesis general de este punto de vista ni las causas que lo sustentan. Nosotros pensamos que la huelga no es un mero "movimiento", huelga política, claro está, sino un auténtico conflicto de trabajo. Nuestra contrariedad con esta opinión la expresamos en estos que pudiéramos nombrar como "contraargumentos":

1.- Afirmar que la huelga, como fenómeno político, no es un verdadero conflicto de trabajo significa hacerse cómplice de una teoría decadente, que no responde a las exigencias ni de la lógica ni de la realidad social, como es la de "la existencia o inexistencia -- jurídica". Esta teoría se encuentra en crisis hasta -



en su mismo campo de germinación, el Derecho Civil, y y con mayor razón se halla así en el Derecho del Trabajo. La inoperancia de esta tesis, particularmente dibujada en el campo de la problemática de la huelga, se encuentra perfectamente resaltada por la pluma de De Buen:

"En realidad y aún sin reconocer valor a la tesis que sustentan la Ley y su principal autor (se refiere a La Ley Federal del 80 y a De la Cueva), no podemos dejar de admitir que el ejercicio del derecho de huelga está condicionado al cumplimiento de los requisitos que menciona De la Cueva los cuales, al ser observados, determinarán la procedencia, pero no la existencia de la huelga. Se trata, en consecuencia, de presupuestos y condiciones que afectan a la huelga como tal, pero no al hecho de la suspensión concertada de labores, la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas". (20)

¿Cómo podemos cerrar los ojos ante el hecho evidente de la cesación de labores y decir que no existe en esa fábrica o establecimiento una huelga, o mejor-

---

(28) De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Páginas 845-846.

dicho, un conflicto de trabajo, haciéndonos cómplices de la vieja teoría de la inexistencia, o lo que es lo mismo, valiéndonos de "terminología vicilista", perfectamente embozada con sedicentes disquisiciones acerca -- del paplitante problema de Derecho Social y Económico -- que es la huelga. Nosotros pensamos que si una cesación de labores reúne los requisitos que nosotros mencionamos como conformativos de la huelga, cuando se manifiesta como fenómeno social, ahí estamos en presencia de un auténtico conflicto de trabajo. Y si a esto se nos contraarguyera que una cosa es "el hecho y otra el conflicto", nosotros responderíamos diciendo que el conflicto no se puede entender "sin el hecho", porque éste es el que lo perfecciona, y en virtud de éste el conflicto adquiere sentido jurídico. Utilizando precisamente los argumentos de quienes aseveran que la huelga política no es un conflicto de trabajo, podemos advertir que los conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores vayan a la huelga son los que precisamente nos dan la pauta para sostener nuestra -- tesis, porque propiamente no son conflictos de trabajo. Si uno se detiene a meditar, se dará cuenta que cuando sucede la conciliación expedita, se produce algo similar a lo que ocurre en la llamada "jurisdicción voluntaria". En la jurisdicción voluntaria uno se presenta a realizar determinado trámite ante el juez, llenando.

por supuesto, los requisitos correspondientes, y éste lo conduce a su perfección jurídica de acuerdo a la - pretensión expresada por el solicitante, porque generalmente no se alza una voz de oposición que impugna la pretensión. Cuando se alza, nos dicen los teóricos, la jurisdicción voluntaria cede su paso a un conflicto jurídico propiamente dicho. Entretanto mientras no se alza, nos recalcan incesantemente los tratadistas, no hay conflicto. Cosa análoga pasa en los "conflictos laborales" que no desembocan en la huelga. Mientras discurren así, las Juntas no realizan función jurisdiccional, sino pura conciliación. En estos casos no se pronuncia laudo, ni fallo, ni nada que se le parezca. Pero alzándose la voz de huelga, la actividad jurisdiccional se apresta al desplegamiento, y esto ocurre cuando los patrones piden la declaración de inexistencia en el momento legalmente prescrito. - Sólo cuando hay huelga, pues, podemos hablar de un -- conflicto de trabajo propiamente dicho.

2.- Sostener que la huelga no es conflicto de -- trabajo, porque ésta sea política, significa articular un absurdo, que consiste en pensar que la "hipertrofia de algo no sea ese algo". En otras palabras, lo que queremos decir está enfocado al análisis de la opinión de algunos autores, que ven en la huelga el -

"abuso de un derecho". Admitiendo que la huelga política sea "el abuso de un derecho", porque ese derecho fue otorgado a los trabajadores para que busquen la -- mejora de sus condiciones de trabajo, y no para que - "transformen a la sociedad", no por ello la huelga deja de ser un derecho. Lo que se condena es el abuso - de un derecho, pero no el derecho mismo.

La opinión que sostiene que la huelga no es un -- conflicto de trabajo va más allá de condenar el "abuso político de la huelga", y se enfila, invariablemente, - a condenar la existencia del derecho mismo. En vista - de esto, estamos habilitados para concluir que la tesis que juzgamos no tiene como propósito la sana intención "terminológica" de precisar que la huelga no es un con - flicto de trabajo, sino abogar, veladamente, contra la existencia del derecho de huelga, que no deja de ser - derecho por más "abuso político que se haga de él".

3.- Sostener la tesis de que la huelga política - no es un conflicto de trabajo, significa una sutil - - "apología de la causa patronal", y no un juicio sereno e imparcial. Por muy política que sea la huelga, ésta siempre encerrará el germen de la confrontación primitiva de los derechos del capital con los del trabajo. Si uno se pregunta de donde se originó la huelga política, la respuesta invariable que surge es del seno de

"la empresa o del establecimiento", o en su defecto, - de la fricción de intereses aludida. Una cosa es que se "lleve demasiado lejos la huelga con miras políti--cas", pero otra cosa distinta es que ésta tenga el - - origen descrito. Creemos que este origen es un hecho incontrovertible, y desconocerlo no entraña otra cosa que una sutil apología patronal, apología que, por - - cierto, es excelente caldo de cultivo para la "degeneración política de la huelga".

Con estos tres contrargumentos, estimamos haber -- agotado el tópico de la tesis que niega la calidad de - conflicto de trabajo a la huelga política. Ahora, examinaremos el atinente a la benéfica utilidad política - que tiene la huelga.

Es práctica frecuente atacar a la huelga cuando se manifiesta como fenómeno político. Se dice que el Estado no puede consentir que se utilice un derecho con miras a "aniquilarle", tampoco que se emplee para alterar la paz y el orden público, ni para paralizar la mayoría de los servicios públicos, etc. Estas censuras son de tonalidad muy apasionada, por lo general. En ellas no cabe la idea de que la huelga, incluso la política, - - siempre y cuando se le controle hasta el máximo posible, pueda tener algún provecho para la vida de la colectividad y, particularmente hablando, para la vida del siste

ma político. A despecho de estas opiniones, cabe apuntar que sí hay una utilidad de la huelga, y que la misma se puede encontrar sin gran esfuerzo estratégico o intelectual, sino simplemente teniendo un poco de sentido común y un mucho de sentido imparcial.

La utilidad que mencionamos puede extrapolarse de estas palabras:

"La Constitución de 1917, entre otros méritos tiene, como ya se ha dicho, el haber consignado garantías sociales, tomando en cuenta que nuestro país en el momento en que se expidió la Constitución y hasta la hora actual, sigue siendo un Estado de producción capitalista, y esto explica la necesidad de que en la Constitución se garanticen los derechos de las grandes masas, por encima de los intereses económicos de los privilegiados, que a pesar del Código siguen conservando su hegemonía y combatiendo con ello los derechos inalienables e imprescriptibles del pueblo mexicano.

"Han pasado los años y aparecen constantemente en diversos momentos de nuestra Historia atacantes del derecho de huelga. Muchos desearían que se suprimiera o se estrangulara ese derecho, sin pensar que ello traería consigo la transformación del régimen económico - -

capitalista que defienden, y entonces si se precipitaría la revolución social y en consecuencia la expedición de una Constitución Socialista.

"La pasión de los contradictores del derecho de -- huelga ha sido en extremo desmedida; injuria contra -- los dirigentes del movimiento obrero, procacidades contra el Gobierno que vigila y obliga a cumplir las garantías sociales, acometidas de perros rabiosos que -- pretenden hacer sangrar en carne viva las entrañas de la nación, para mantener viva la explotación industrial". (29)

Estas palabras no podían ser más contundentes, - porque si no degenerarían en el mismo vicio de apasionamiento que combaten. Pero no cabe duda que son altamente valiosas, porque sientan estos puntos importantes:

- Que la huelga, y sobre todo la política, es un fenómeno inseparable de la existencia misma del sistema capitalista. No se podría concebir a un Estado capitalista de los llamados "democráticos" sin la existencia del fenómeno de la huelga, porque sino estaríamos pensando no en un Estado capitalista democrático, - sino en una sociedad "totalmente perfecta", lo que es-

---

(29) Greve Sciopero. La Huelga. Op. cit. Tomo III Pág. 108.

una completa utopía, o en su defecto, en un Estado Socialista, de esos que pregonan ser perfectos y haber limitado las asperezas sociales hasta el máximo posible, donde las huelgas adquieren un significado "muy - sui géneris".

- Que el pleno ejercicio del derecho de huelga es condición sine qua non para la supervivencia del Estado. Garantizando plenamente este derecho, aún con todo y su degeneración política, el Gobierno se asegura de no incubar el peligro de la "transformación social" y robustece su legitimidad, como garante irrestricto - de todo tipo de garantías, incluyendo las sociales.

- Que el pleno ejercicio del derecho de huelga, - con todo y su degeneración política, ayuda al Gobierno a detectar errores, paradojas y malentendidos en cuanto a las condiciones de trabajo reinantes en la economía, globalmente considerada ésta. Tal detección ayuda para que después el Gobierno ponga remedio a las -- anomalías, manteniendo control sobre potenciales situaciones que puedan degenerar en disolución social.

A estas implicaciones extrapoladas, queremos sumar cuales son, en nuestra opinión, las dos causas que provocan la falta de visión acerca de la utilidad - --



política de la huelga. Una de ellas es la "falta de sensibilidad" de quienes se declaran "afectados" por las huelgas, gobierno y empresarios, para saber cuales son las fórmulas que ayuden a eliminar la peligrosa "toma de conciencia de la clase obrera". Una de esas fórmulas es la permisión de una "cogestión controlada" de las empresas, a la manera que se da en Alemania. El Estado y nuestros empresarios siempre han visto con recelo esta cogestión, e incluso la han prohibido implícitamente, cuando la Ley Federal del Trabajo prescribe terminantemente que los sindicatos y obreros no "tienen injerencia en el control de las empresas", sin darse cuenta de que esta cogestión controlada es una fórmula idónea para facilitar el debilitamiento de la temida "conciencia de clase". Lo mismo acontece con el derecho de huelga. La otra causa, la miopía que se tiene para ver "esencialmente, sin detenerse en las apariencias". Si los críticos ciegos de la huelga política vieran que las condiciones laborales de muchos de nuestros operarios siguen siendo las mismas, a pesar del cúmulo de instituciones aparentemente benefactoras que les protegen, que imperaban en la época porfirista, verían que la huelga es un instrumento todavía muy necesario para la reivindicación de los derechos de la clase obrera. Si se dieran cuenta de que suenan a "triumfalismo sordo" las declaraciones de muchos teóricos, --

que al parecer sólo han visto el panorama económico-laboral de las naciones más desarrolladas, en el sentido de que proclaman la desaparición de las condiciones de injusticia que oprimían a los obreros, los que nominalmente cuentan con instituciones y procesos para vindicar sus derechos, y "ya no se encuentran expuestos a la tiranía del patrón", entonces no condenarían vagamente, como lo hacen, el ejercicio del derecho de huelga, y constatarían, de paso, su utilidad política.

De acuerdo a todo lo que hemos comentado acerca de la huelga como fenómeno político, es válido concluir, que la huelga tradicional, dentro de sus coordenadas de desenvolvimiento, es una huelga política, porque explota la conveniencia que hemos advertido. Hay que precisar que sería una huelga política en sentido negativo, porque sustancialmente restringe el derecho de huelga, aunque superficialmente lo afirma, la huelga activa, sería una huelga política en sentido positivo, porque aunque no se propusiera ocasionar estragos políticos al gobierno o al patrón, sí lograría, vista así, poner en entredicho la legitimidad del gobierno, y esa circunstancia es bastante para calificarla de política.

### 2.3. La Huelga como fenómeno económico.

Al igual que sucedió con la determinación del ----

carácter político de una huelga, la calificación de - su índole económica también es enrevesada, sobre todo por una serie de circunstancias que son englobadas magistralmente en la cita que presentamos a continuación:

¿Contra quien entonces declara la huelga el obrero? ¿Contra quien ejerce ahora la clase trabajadora - su pretendido derecho?.

Aron y Dandieu dirían, que la acción de los trabajadores se dirige hoy contra el tirano invisible -- que todos atacan desde los más diversos sectores de - la sociedad. Por lo menos, la verdad parece ser que el obrero no usa más sus armas contra el empleador y - que, para la clase trabajadora, el tirano invisible - es en realidad el capitalismo.

Convencidos los obreros de que la verdadera causa de la miseria no son ni los patrones ni las máquinas sino el régimen capitalista, la propiedad privada de los medios de producción, el marxismo los ha exonerado en cierta forma de toda responsabilidad. Por -- eso mismo, el marxismo haciendo responsable al régimen capitalista de todas las miserias sociales, ha -- hecho evolucionar la huelga en un sentido político".

(30)

Por influencia considerablemente "marxista", se presentan enormes dificultades para obtener la identificación de la huelga como fenómeno económico. Pero -- esas dificultades no son insuperables, pensando que si la manifestación económica de la huelga es asociada in disolublemente con la política, por exclusión será eco nómica toda huelga que no sea política. En base a esto y recordando los parámetros que nos permitieron identi ficar una huelga como política, la cesación de labores será económica cuando:

- Su despliegue no sea instigado en forma plenamente comprobable por un partido político determinado.

- No ponga en tela de juicio la legitimidad del sistema político.

- Su despliegue se apegue en forma más o menos es tricta a las pautas institucionales, estableciendo para el ventilamiento y solución de los conflictos de -- trabajo.

Si a estas tres pautas fundamentales, sumamos el hecho de que un movimiento huelguístico se perfila como "netamente económico" cuando persiguen cualquiera -- de los primeros cinco objetivos trazados por el artícu lo 450 de la Ley Federal, entonces tendremos el instru mental completo, para identificar una huelga estrictamente económica. No tenemos la pretensión de que esta-

"identificación" que hemos hecho sea algo infalible, pero si tenemos la convicción de que es un parámetro muy - útil para seguir discurriendo acerca de la huelga como fenómeno económico.

Continuando, debemos puntualizar el doble aspecto - que siempre tiene la huelga como fenómeno económico. - Primero hablaremos del aspecto negativo.

En tres puntos esenciales podemos fijar el aspecto negativo de la huelga, como fenómeno económico. Dichos puntos a saber son:

a) El supeditamiento que el conflicto de huelga - obliga a tener a la marcha económica, con respecto a un proceso lento y engorroso como es el laboral.

b) El conflicto de huelga es un arma caprichosa en manos del Sindicato, ya que éste puede paralizar un conflito económico con el simple pliego de peticiones y - declaración de huelga, que se produce en caso de que -- las primeras no sean satisfechas.

c) El conflicto de huelga provoca una escalada inflacionaria, porque al estallarse solicitando un aumento de salarios o mejoría de prestaciones contractuales, conlleva la reacción en cadena de los precios.

Sobre el primer punto, qué mejor opinión podemos -

citar sino la de Baltasar Cavazos, que expresa lo siguiente:

Consideramos que deben crearse, de inmediato, -- tanto en el fuero local como en el federal, salas especiales que resuelvan, en exclusiva y con rapidez, los amparos interpuestos en materia de resolución de huelgas.

Resulta increíble que ni en los Colegiados de Circuito, ni en nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ni en los Juzgados de Distrito, existan salas especiales, colegiadas o unitarias, que se dediquen en exclusiva al conocimiento y solución de los problemas de la huelga.

Como en los Juzgados de Distrito no hay ninguna sección especialmente dedicada a la atención de los problemas de huelga, y debido al cúmulo de trabajo que siempre tienen que desahogar, el trámite del amparo huelguístico siempre es sumamente tardado. Después, contra la resolución que se pronuncie, cabe todavía el recurso de revisión ante los Colegiados de Circuito, en donde por exceso de trabajo, la resolución se tarda hasta tres o cuatro meses. Mientras tanto, la fuente de trabajo se encuentra cerrada, y todo mundo, patro--

nes y trabajadores, salen perdiendo . (31)

Sobre el segundo punto, hay que señalar que en un principio, tiene una finalidad muy plausible, que es la de evitar, que con "un cierre de fábrica", el empresario eluda el cumplimiento de sus obligaciones. Tal disposición de la Ley Federal (marcada en su artículo 448) es a priori tan sabia, como la que establece la figura de la sustitución del patrón (artículo 41 del mismo ordenamiento). Empero, el hecho de que no conlleve una -- restricción, significa que el sindicato puede hacer uso de ella cuantas veces "lo estime conveniente", y tal albedrío absoluto, redundante en la imposibilidad de dar por fenecidas legalmente empresas que ya no tienen razón de ser económica, que se convierte en un lastre para la -- economía porque no pueden responder a las exigencias -- del mercado y por sí fuera poco, todavía tienen que --- arrastrar a costas un pesado fardo conflictivo, que es la huelga estallada caprichosamente por el Sindicato titular del Contrato Colectivo. Podría mitigarse este inconveniente un poco, si en nuestro Derecho privaran alternativas semejantes a las de algunos países industria

---

(31) Cavazos Flores, Baltasar. Op. cit. Páginas 319 y - 320.

lizados. Una de esas alternativas la ilustramos a continuación:

"Sin embargo, una empresa en Estados Unidos puede soportar una larga huelga, ya que en ese país los empresarios tienen el derecho legal de que si estallara la huelga, pueden contratar otros trabajadores para -- que no se pare la producción, aunque es muy difícil -- conseguir a un gran número de trabajadores en los Estados Unidos, ya que no hay un gran índice de desempleo (sic) y además, resulta problemático encontrar en tan poco tiempo, mano de obra debidamente calificada y capaz para trabajar". (32)

Desgraciadamente, si nos colocamos desde un plano económico, esta posibilidad legal sólo se da en nuestro derecho hasta que se ha pronunciado fallo que declare inexistencia o ilegalidad de la huelga, y como ya vimos, ésta se da en la práctica hasta después de un período prolongado, lo que quiere decir que no hay medida que contrarreste el "capricho sindical", de estallar la huelga para paralizar un conflicto económico.

---

(32) Cavazos Flores, Baltasar. Op. cit. Página 329.



El tercer punto es obvio y contundente. La huelga que pida revisión de contrato, o celebración de éste o cumplimiento del mismo, casi siempre es motivada por - la petición del incremento salarial. Dicha petición -- exacerba las condiciones difíciles de las economías, - obliga a conceder aumentos de salarios y a estimular - una demanda, que en la mayoría de los casos es artificial. Lógicamente los precios tienden a su acrecentamiento, y con este detalle "económicamente indeseable", está más que explicado el tercer punto negativo de la huelga, vista con un rasero económico.

En contraposición a esta cara negativa de la huelga, emerge su faz positiva. Esta faz se describe espléndidamente en estas palabras:

Aunque no puede aceptarse la afirmación absoluta de algunos economistas, de que las huelgas de tipo precipitado (huelgas de empresas) resultaron siempre beneficiosas por el adelanto de la industria, debe admitirse que esto ocurrió en la mayoría de los casos. Empresas con organización o maquinarias anticuadas y deficientes, bajo la presión de sus obreros, que reclamaban salarios idénticos a los abonados por las empresas más adelantadas, tuvieron que estimular las investigaciones científicas para colocarse a la altura de las -

otras actividades, que ya utilizaban los progresos de--  
la técnica.

Es exacto que la huelga es un acto de guerra y que como ocurre en la guerra, lo que triunfa es la fuerza y no la razón. Pero esta afirmación mal se podía aplicar a las huelgas de empresa, puesto que en estas hipótesis las reclamaciones obreras encontraban su límite en cada empresa o rama de actividad.

Podría objetarse que esta utilidad de la huelga -- era plausible en el siglo pasado, pero ahora ya no, --- puesto que la huelga lo único que ocasiona es el "trastorno de la vida económica". A esta razón, podemos arguirle que muchas de esas condiciones que privaron en el siglo pasado aún pueden detectarse en nuestra economía de hoy, sobre todo, lo referente al rezago tecnológico y a la escasa competitividad. Si esa contrarazón no es convincente, puede agregarse a la ponderación económica de la huelga otro argumento más, y este sería el de que la huelga funciona como génesis del famoso principio de que la "contratación colectiva priva sobre lo que dispone la ley". La huelga, manifestada como fenómeno económico, es valioso acicate para que se mejoren cada vez -- más las condiciones de trabajo, para que se establezcan contratos-Ley, para que se superen en forma amplia las-

mínimas condiciones fijadas por la Ley, etc. La huelga como fenómeno económico es, pues, causa esencial de un gran beneficio de nuestra legislación, que es la de -- sentar la primacía de la contratación colectiva sobre la Ley.

Como hemos visto, hay razones bastante poderosas para sostener la positividad de la huelga y, a su vez, para sostener su negatividad. Sin embargo, los teóri--cos suelen inclinarse por sostener la negatividad de la huelga, pasando un tanto por alto los méritos de la huelga, considerada como fenómeno económico. Por ello, cabe hacer un pequeño balance de este capítulo. Hemos visto cómo la huelga, en su consideración económica, política y social, resulta "condenada por la mayoría de los tratadistas". La huelga resulta ser un "derecho restringido", desde el punto de vista de estos tres enfoques, y lo mismo acontece en el enfoque jurídico, -- que, como vimos, "acepta a regañadientes" el ejercicio del derecho. Contra estas opiniones restrictivas, se alzan determinadas voces, valientes algunas, sensatas-- otras, y no pocas temerarias. Esas opiniones configura-- rán la concepción de la huelga activa, que empezaremos a estudiar a partir del siguiente capítulo.

CAPITULO III

LA HUELGA ACTIVA

### 3.1. Concepto y Definición

Es muy problemática la precisión del concepto de la huelga activa en virtud de su aparente contradicción; -- sin embargo, nuestra idea consiste en que al estallar la huelga, no se interrumpa el trabajo, sino que, la autoridad laboral ante quien se plantee el conflicto, nombre -- antes del estallamiento, un interventor que se hará cargo de la administración de la empresa, hasta en tanto -- las partes llegan a un acuerdo, en el interin, estas harán uso de todos sus derechos, como pedir la calificación de tal manera que se determine si se cumplieron con todos los requisitos de fondo, forma y mayoría.

El interventor será una persona de reconocida capacidad que nombrará la junta de entre varios que figuren en una lista elaborada por los tribunales laborales para actuar en su jurisdicción. El patrón o la representación sindical podrán objetar la designación que recaiga en una persona que no consideren capaz de administrar -- la empresa; en ese caso, las partes propondrán una terna para que la junta nombre a uno, y ya designado, recibirá del patrón toda la documentación necesaria para la buena marcha de la empresa, tomando todas las medidas tendientes a mantener activa y produciendo a la fuente de traba

jo; el administrador será responsable legalmente de todos sus actos u omisiones, por el tiempo que dure al frente de la empresa.

El patrón tendrá en todo momento derecho a saber de la marcha de la empresa, estando obligado el administrador a informarle del estado contable de la misma, y en caso de inconformidad hacerlo saber a la Junta, quien, dando vista a la representación sindical, resolverá lo conducente. Los trabajadores mientras tanto, seguirán en sus puestos laborando, generando la riqueza que el país necesita y recibiendo sus salarios normales; podrán disponer de media hora hábil para ser informados por sus representantes de todo lo concerniente a la huelga.

Concretando, la idea es que no se interrumpa la actividad productiva, sino todo lo contrario, aún en el conflicto, que se labore. Así los consumidores de bienes o servicios que la empresa en huelga produce, no se verán afectados y la sociedad completa, de la que forman parte los trabajadores, los patrones y los consumidores, se verá beneficiada.

O como lo señaló en 1910 el Presidente del Consejo de Ministros de Francia, M. Brian, ante una huelga de ferroviarios según la cita de Mariano R. Tissebaum; " Reconozco sin dificultad que ninguna ley especial se opone a que los trabajadores de la vía férrea se declaren en huelga. Admito por un instante que ese derecho de huelga teórico les corresponde efectivamente y que hayan podido legalmente hacer uso de él. Pero señores, es me nester sin embargo, hablar claro dentro de esta tribuna existe otro derecho que no ha sido mencionado nunca en este debate y es superior a todos los demás, se trata del derecho que tiene la sociedad para vivir, no hay li bertad, por respetable que ella sea, ni existe libertad individual o corporativa, cuyo ejercicio sea susceptible de afectar el derecho de la nación a la vida" 33

---

33.- R. Tissebaum Mariano, La huelga y el lock-out ante el derecho. Tomo I, Santa Fe, Argentina, 1951, página 205.

### 3.2. Antecedentes Históricos.

Como vimos cuando llegó el momento de exponer los antecedentes históricos y filosóficos de la huelga tradicional, que en la edad antigua y en el medievo ofrecían nula aportación. Así vemos la llegada de este momento de exposición. No existen antecedentes históricos, el tema es nuevo, algunas personas hablan de que en Japón se da este tipo de huelga; no pudimos constatarlo, en su embajada nos comentaron que más bien se da una simbiosis entre el patrón y sus trabajadores y que esto hace difícil el estallamiento de una huelga y cuando sucede, es por cuestiones políticas, pero entonces sale de la esfera de lo estrictamente laboral y -- por lo tanto la relación patrón-trabajador permanece -- incólume, o sea, no se da la huelga activa en nuestro concepto.

En Estados Unidos, la ley permite al patrón contratar nuevos trabajadores para suplir a los huelguistas, pero desde nuestra óptica, esto es esquirolaje -- vil y vulgar, no huelga activa.

Por lo anterior, podemos afirmar categóricamente que no existen antecedentes históricos de la huelga activa; todo está por hacerse. En nuestro planteamiento todo es a futuro.



### 3.3. Evolución de la huelga tradicional a la huelga ac tiva.

A través del desarrollo de este trabajo, hemos com  
probado cómo la huelga tradicional significa un ejerci-  
cio aparente de un derecho social que en realidad se ha  
lla sumamente restringido, y como ya lo hemos señalado,  
por la salud económica y social del país, es urgente e-  
volucionar la huelga, ponerla a la altura de las circuns  
tancias, debemos abandonar las actitudes sectarias, con  
todo y sus implicaciones ideológicas jurisprudenciales,  
las estructuras sindicales, que en un principio se apre  
saban a la defensa y salvaguarda de los intereses de sus  
agremiados, pero que paulatinamente fueron degenerando-  
hasta convertirse en focos institucionales de bandidaje  
y corrupción, han llegado a su límite, las persecusio--  
nes económicas y sociales que ya no se circunscriben al  
radio de acción de alguna empresa determinada, sino que  
se extienden por vastos renglones de la economía y la -  
sociedad en general, nos obligan a plantear una solución  
que no sea de fuerza sino de conciliación y esta sería-  
la huelga activa, porque como ya lo señalamos, no ha---  
bría cesación del trabajo, o sea, no se detendría la --  
producción de bienes y servicios y tanto el trabajador-  
como el patrón zanjarían sus diferencias por la vía ne-  
gociada, teniendo cada uno todos los medios legales a -

su alcance para demostrar su derecho, mientras tanto la sociedad entera a la que pertenecen trabajadores, patrones y consumidores, no sufriría por la falta de los bienes o servicios de la empresa en huelga.

Para todo lo anterior, sería necesario reformar algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, pero más importante sería someter al análisis esta proposición, tomando en cuenta que:

a).- La imperfección de los procedimientos laborales, que no se encuentran pronto y expeditos para administrar justicia, como debería ser.

b).- La constante utilización que se hace de la figura del "abuso de un derecho" para explicar el ejercicio del derecho de huelga.

c).- La subsistencia que sigue imperando en nuestro derecho, de muchas de las condiciones de injusticia que ameritaron proteger a la clase obrera en este siglo y en el pasado.

d).- El triunfalismo de aquellos que pregonan que el procesalismo laboral es la fórmula "Mágica" que acaba con los conflictos laborales.

De estas circunstancias es menester que expliquemos la referente al anquilosamiento sindical y la alusiva a la difusión de las repercusiones económicas y sociales, porque en todas las demás, en mayor o menor medida, ya las hemos comentado.

Sin duda que el anquilosamiento sindical es una causa muy propicia para el planteamiento de la huelga activa. Sólo pensemos en algunos cuantos " vicios de este anquilosamiento " y veremos lo justificado que es el surgimiento de una huelga activa. He aquí algunos de esos vicios:

1.- El uso arbitrario de la famosa cláusula de exclusión por separación.

2.- El enquistamiento de los principales líderes obreros en el poder de sus respectivas organizaciones.

3.- La degeneración más triste y lamentable del principio de la mayoría o democracia obrera.

4.- La hostilidad excesiva, que se encubre sutilmente, contra el sindicalismo independiente,

Estos cuatro vicios, que son los más importantes de nuestro ambiente sindical, hacen de este un "Círculo cerrado y vicioso" donde casi todo es pura monotonía y banal conformidad con cualquier cosa que diga o haga el Gobierno. En nuestro movimiento obrero-sindical, -- no hay capacidad de análisis, ni de crítica, y eso hace que paulatinamente se atrofién los derechos más esenciales y preciados del obrero o agremiado, como son su salario, su derecho a recibir atención de parte de las instituciones de seguridad social, y por supuesto, su derecho de huelga. La huelga en este enrarecido ambiente, se plantea, en el mejor y más optimista de los casos, con la mezquina inercia de "ahora sí ser inflexibles en la petición de aumento de salarios".

La huelga se plantea con el propósito de evidenciar "la tiranía de los malos y antipatrióticos empresarios", pero nunca se plantea con talento, con tantita originalidad como la Universitaria, que dejó al descubierto muchas cosas que se tienen que remediar.

Con respecto a lo anterior, Néstor De Buen nos dice: "Durante todo el siglo XX, se fué integrando el sindicalismo como una fuerza social, que superó legislaciones antisindicalistas o simplemente indiferentes para conquistar después el reconocimiento estatal, inclusi-

ve en nuestro país (México), a nivel constitucional.

A partir de este momento, el entusiasmo legislativo rodea al movimiento sindical de toda suerte de garantías y, al mismo tiempo, encausa la fuerza social para someterla a discretos medios de control.

Se habla de libertad sindical y se intenta expresarla, al decir que no se necesita permiso alguno, para constituir sindicatos, pero se exige el registro ante las autoridades, sin el cual no se le reconoce personalidad jurídica. Fenómeno parecido acontece respecto de la huelga, sujeta a controles y requerimientos jurisdiccionales y, en última instancia, si el estado tiene intereses en el conflicto, se llega a la requisita para crear, icuriosa paradójai, la huelga formal, declarada pero no suspende-trabajos" 34

Ahora bien, la requisita es la negación del derecho -- que tienen los trabajadores a la huelga; por ello, cuando proponemos la huelga activa, proponemos el ejercicio de ese derecho y lo defendemos apasionadamente, pero con

---

(34) De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Página 610.

siderando que es necesario avanzar, conciliando los intereses de todos, es que creemos importante evolucionar del concepto y aplicación de la huelga tradicional a la huelga activa.

Sobre la segunda causa a explicar, la difusión de las repercusiones sociales y económicas, es obvia de inferir. La huelga tradicional, por su dinámica no só lo afecta a los involucrados directamente, sino que se deja sentir en amplias capas de la sociedad consumidora; esta difusión de repercusiones, es excelentemente descrita en esta cita:

Las asociaciones gremiales son los dos actores -- principales. Pero al lado de ellos, existe un tercer interesado, que es el consumidor. Mientras la huelga se limitó a empresas aisladas, el único afectado fue el propietario de la empresa en donde se había declarado la huelga, ya que ésta no podía influir sobre el nivel de precios del mercado, el cual era determinado -- por la generalidad de las empresas no afectadas por la huelga.

Hoy, en cambio, como ya lo adelantamos, ocurre al go parecido a lo que pasa en cuanto a las industrias -

bajo monopolio, o sea, los aumentos de salarios se convierten, automáticamente, en un aumento de precio de -- los servicios y del producto. Resulta fácil advertir -- que dentro de límites amplios, el interés del consumi-- dor prevalece sobre el empresario. 35

De acuerdo con lo anterior, podemos concluir que -- dada la tendencia a la expansión y crecimiento de la in dustria, y que el impacto de la huelga tradicional ya -- no se circunscribe a ella, sino que trasciende a la so-- ciedad, y por ello, es de vital importancia tomar las -- medidas legales necesarias para instrumentar el adveni-- miento de la huelga activa.

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



- 1.- La definición legal de la huelga es insuficiente para darnos un concepto confiable de lo que es la huelga tradicional, debido a la utilización ambigua que hace del término suspensión y al enredo terminológico que tiene con la idea de coalición.
- 2.- El concepto que más destaca de la huelga tradicional es el de Alonso García, por el imposible empleo que hace de la palabra cesación, que evita la ambigüedad del término suspensión y que permite la correcta distinción de la huelga con respecto a otros medios de acción directa sindical que se le parecen, por la apropiada expresión que acuña de que la huelga es un acto de perfección de un conflicto de trabajo, y por el preciso acontecimiento que hace de los alcances de la huelga tradicional. Alcances que no van más -- allá de las reivindicaciones meramente económicas o profesionales.
- 3.- Los antecedentes doctrinales, jurisprudenciales y políticos que se imponen en la concepción tradicional de la huelga, son los de cariz colectivista, pero eso no obsta para que todavía sigan sensibles y palpitanes los antecedentes individualistas, encausados por los antecedentes jurisprudenciales.

Como fenómeno político, la huelga tradicional, sobre todo cuando es promovida por un partido, cuestiona la legitimidad del sistema persiguiendo objetivos de largo alcance y entre otros despertar "la conciencia de clase".

- 4.- La huelga activa constituye el medio más eficaz de denuncia contra la táctica que emplea el sistema de "abusar de las razones de orden público" para restringir no sólo el ejercicio del derecho de huelga, y de otros tantos derechos públicos subjetivos de carácter social, sino también de todas las garantías del gobernado, que se ven menoscabadas, en mayor o menor medida, por la indiscriminada utilización de esta táctica.

La huelga activa, como la proponemos, es una huelga de resistencia, produciendo, ganando y generando riqueza; estamos seguros que de aplicarse, beneficiará a todos pero más a quien la ejerza, que es regularmente el más débil: el trabajador.

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- Borrajo Da Cruz, Efrén. Introducción al Estudio del Derecho Español del Trabajo. Editorial Tecnos, Madrid, España. 1978.
- 2.- Camacho Manuel. Clase Obrera. La Clase Obrera en - La Historia de México. El Futuro Inmediato. Siglo-Veintiuno Editores. México. 1980.
- 3.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho-Laboral. Editorial Trillas. México, D.F. 1983.
- 4.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo-II. Editorial Porrúa. México, D.F. 1983.
- 5.- De Buen Lozano, Néstor. La Reforma El Proceso Laboral. Editorial Porrúa, S.A. México, 1972.
- 6.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II. Editorial Porrúa. México, D.F. 1960.
- 7.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1975.
- 8.- Delgado Moya, Rubén. Tesina. La Ubicación del Derecho Cooperativo. Ciudad Universitaria. México, D.F. 1985.
- 9.- García, Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. Barcelona, España. 1967.
- 10.- González Ramírez, Manuel. La Huelga en Cananea. Tomo III. Fondo de Cultura Económica. México. 1956.

- 11.- Greve-Sciopero. La Huelga, La Acción Gremial y sus Aspectos Jurídicos Sociales en América y Europa. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. - Instituto del Derecho del Trabajo. Santa Fe, Argentina. 1951. Tomo I.
- 12.- Greve-Sciopero. La Huelga, La Acción Gremial y sus Aspectos Jurídicos Sociales en América y Europa. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. - Instituto del Derecho del Trabajo. Santa Fe, Argentina. 1951. Tomo II.
- 13.- Greve-Sciopero. La Huelga, La Acción Gremial y sus Aspectos Jurídicos y Sociales en América y Europa. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Instituto del Derecho del Trabajo, Santa Fe, Argentina. 1951. Tomo III.
- 14.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1979.
- 15.- Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Las Instituciones que Genera. Cárdenas, Editor y --- Distribuidor. Segunda Edición. México. 1978.
- 16.- Rangel Couto, Hugo. Gufa para el estudio de la Historia del Pensamiento Económico. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1979.
- 17.- Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. México 1970.

- 18.- Tisembaum R., Mariano. Profesor de la Universidad Nacional del Litoral. Director del Instituto de Derecho del Trabajo. La Huelga y El Lock-Out ante El Régimen Legal de la Argentina. Santa Fe, Argentina. Tomo I. 1951.
- 19.- Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1973.
- 20.- Ventura, Raúl. Profesor en la Universidad de Lisboa (Portugal), Miembro Correspondiente del Instituto de Derecho del Trabajo. La Huelga en el Derecho Positivo Portugués. Santa Fe, Argentina. Tomo I. 1951.