



Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
Acatlán

LA IMPUTABILIDAD EN LA HUELGA

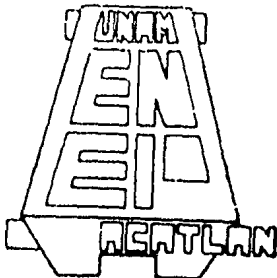
T E S I S

Que para obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

GUILLERMINA PARDO REYES



7959865-2

MEXICO 1985



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.

I N D I C E

LA IMPUTABILIDAD EN LA HUELGA

INTRODUCCION:

Págs.

CAPITULO I

A)	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA	
	a) LA ANTIGUEDAD	1'
	b) LA EDAD MEDIA	3
	c) LA HUELGA EN FRANCIA	4
	d) LA HUELGA EN INGLATERRA	11
	e) LA HUELGA EN ALEMANIA	16

CAPITULO II

A)	LA HUELGA EN MEXICO	
	a) EPOCAS PRECORTESIANA Y COLONIAL	25
	b) EPOCA LIBERAL	28
	c) EL CODIGO PENAL DE 1871	31
	d) EL PORFIRISMO	32
	e) LAS HUELGAS EN EL PAIS(CANANEA Y RIO BLANCO)	34
	f) LA EPOCA REVOLUCIONARIA Y LA HUELGA EN LOS REGIMENES POST-REVOLUCIONARIOS	41

CAPITULO III

A)	LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917	
	a) EL NUEVO DERECHO SOCIAL	46
	b) EL TRABAJO Y LA PREVISION EN EL ARTICULO 123	49

CAPITULO IV

A)	EL SINDICATO, LA COALICION Y LA HUELGA.	
B)	REQUISITOS DE LA HUELGA	63
	a) El Requisito de fondo	
	b) El Requisito de forma.	
	c) El Requisito de Mayoría Obrera.	
C)	EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA	65
D)	LA CALIFICACION DE LA HUELGA	71
	a) Huelga Existente	
	b) Huelga Lícita	
	c) Huelga Ilícita	
	c) Huelga Inexistente	
E)	LA IMPUTABILIDAD	77
	a) Huelga Justificada o Imputable.	
	b) El Procedimiento de Imputabilidad	
	CONCLUSIONES	91
	BIBLIOGRAFIA	93

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

El nacimiento del Derecho del Trabajo en México, abrió -- el camino para que los trabajadores supieran que la ley estaba de su parte y tuvieran la certeza de que nunca más lucharían solos en contra de los poderosos dueños del capital, y -- que a partir de ese momento, su presente y porvenir estaban -- asegurados.

Por eso, el Derecho del Trabajo surgió con su carácter -- proteccionista de la clase trabajadora, porque era precisa la existencia de un derecho que velara siempre por los intereses de los que solos, poco o nada podían en contra de los fuertes -- y opulentos.

Su misión fue clara desde un principio, lograr la convivencia armónica de los que todo lo tienen con quienes sólo -- disponen de su fuerza de trabajo para salir adelante; y conseguir que gocen de la tranquilidad que proporciona el deber -- cumplido y la satisfacción de saber que quien cumple consigo mismo, con su familia y con su patria, merece llevar hasta el fin de sus días, una existencia digna, fruto del esfuerzo de sus mejores años.

Hoy, transcurridos ya 68 años de la promulgación de la -- Constitución de 1917, vemos que el anhelo de los hombres que intervinieron en la elaboración del artículo 123 se ha ido -- haciendo realidad con el correr del tiempo, y que el trabajador mexicano disfruta ya de los derechos que por largo tiempo le fueron negados.

Pero el Derecho del Trabajo no desea el bienestar del --

trabajador en perjuicio de empresarios y patrones, porque sabe que sólo a través de la coexistencia armoniosa de ambos se logra el desenvolvimiento constante y el progreso de un país; tanto menos en los momentos cruciales que todos estamos viviendo, en los que se torna indispensable la voluntad, la concurrencia, la participación y acción de todos los mexicanos.

No es momento para pedir demasiado a los dueños del capital haciendo incosteables sus negocios; pero menos aún caer en el abuso de la buena voluntad de la clase trabajadora, que no puede ver reducidos todavía más sus ingresos sin el riesgo de caer en una explotación semejante a la de tiempos pasados, la cual pondría en peligro nuestra paz social.

Por eso, debemos ser enérgicos al castigar a quienes pretendan lucrar con el trabajo de otros. Porque lo que el país requiere es la solidaridad de ricos y pobres para llevar adelante nuestro destino.

A ello se debe que las leyes en materia laboral hayan sufrido cambios, porque es preciso que se adecuen a las necesidades e imperativos del presente. De ahí la razón de las reformas, supresiones y adiciones al artículo 123 Constitucio--nal y a su ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo de 1931. Por ello, la derogación de esa ley y la implantación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como las reformas a la misma entradas en vigor el 1º de mayo de 1980.

Porque es condición indispensable, que la ley responda de manera eficiente a las exigencias y retos del momento, a fin de ser un instrumento siempre vigente en el arduo camino de las relaciones laborales.

Mas resulta evidente que existen lagunas y escollos que la ley debe superar y aspectos que deben ser modificados. -- Por ende, el legislador de nuestro tiempo debe poseer la sensibilidad necesaria que le permita captar errores para luego insertar en la ley todas las disposiciones que vengan a reforzar los puntos débiles.

Tarea difícil la de aquellos que llevan sobre sus espaldas la responsabilidad de ofrecer opciones y soluciones viables a la problemática de nuestros días; porque no se trata sólo de poseer el intelecto suficiente para reflexionar sobre nuestros tropiezos sino tener la determinación de que cada día debemos ser mejores y ayudar a los demás a su desenvolvimiento y superación.

Por todo ello el trabajador mexicano debe estar tranquilo y confiado al saber que la justicia prevalecerá siempre -- por sobre los intereses de unos cuantos.

Este sencillo trabajo no pretende competir con los meticolosos estudios realizados por quienes han dedicado gran parte de su tiempo y de su vida a la observación, estudio y análisis de las cuestiones laborales. Pero las conclusiones que en él presento, son consecuencia de mi apreciación personal -- llevada a cabo en el transcurso del procedimiento laboral.

Y al expresar que considero que existen lagunas y omisiones con relación a la etapa de imputabilidad, es porque estimo que es deber de todo amante del derecho el estudiar y escuchar a los que más saben; pero también y en su momento, emitir opiniones y puntos de vista producto de sus reflexiones y convicciones más profundas y sinceras que vengan a ampliar en-

alguna medida la visión que se tiene de la materia laboral y-
sus leyes.

C A P I T U L O I

A).- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

- a) LA ANTIGUEDAD
- b) LA EDAD MEDIA
- c) LA HUELGA EN FRANCIA
- d) LA HUELGA EN INGLATERRA
- e) LA HUELGA EN ALEMANIA

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

Los antecedentes más remotos sobre el trabajo y su regulación, los encontramos en el Código de Hammurabi, quien en el año 1680 A.C. mandó inscribir en una estela de diorita, -- una serie de disposiciones sobre materia civil, penal, administrativa, económica y laboral, y cuyas "sentencias de equidad", formuladas en más de doscientos artículos, con el tiempo formaron jurisprudencia. (1)

En Grecia el derecho fué concebido como idea que ilumina la inteligencia y en la búsqueda de los principios de razón -- se disertó sobre la verdad, la justicia y la equidad. (2)

La sociedad se encontraba dividida en hombres libres y -- siervos y correspondía a los últimos el desempeño de las tareas manuales, a las que Jenofonte denominó "sórdidas o infames".

Aristóteles sostenía que la mejor forma para conseguir -- una economía sana era el cultivo y la explotación de la agricultura, y fueron Teseo y Solón quienes introdujeron el principio del trabajo en la constitución de los atenienses. (3)

En Roma el trabajo era considerado como una mercancía y -- las tareas peligrosas eran encomendadas a los esclavos producido de las guerras y a los trabajadores asalariados.

La vida económica del pueblo romano estaba basada en la -- agricultura, pero las luchas constantes y los altos impuestos

produjeron el abandono de los campos y la ruina de las explotaciones agrícolas en base a la pequeña propiedad, dando origen a la formación de latifundios improductivos. Ello condujo a la emigración de trabajadores rurales libres a las ciudades, creciendo rápidamente el número de trabajadores desempleados, lo que aunado, al empleo de técnicas de cultivo equivocadas, a la pobreza del tesoro público, a la fijación artificial de salarios por parte del Estado, y al surgimiento del cristianismo, debilitaron el principio de lealtad hacia las instituciones y precipitaron la caída del imperio.

Los romanos buscaron como nadie el sentido práctico en sus leyes, y lograron estructurar un sistema jurídico de enorme trascendencia, que superó con mucho a todas las demás legislaciones de la antigüedad. (4)

Entre los hebreos, toda profesión era estimable si no era deshonesta; aunque su sistema económico también se basó en la esclavitud. En el libro del Génesis se dice por ejemplo: "El día séptimo terminó Dios la obra que había hecho y descansó el día séptimo...", de ahí parte el principio cristiano de la obligación del trabajo, pero, también, el derecho ineludible al descanso.

En el versículo 24:15 del Deuteronomio se lee: "El mismo día lo dará su salario y no se ponga el sol sobre esta deuda porque es pobre y lo necesita...", vemos que de este modo queda precisado el pago de salarios oportunos en la Biblia.(5)

Entre el pueblo germano, el derecho se identificó con el poder, la fuerza y la venganza privada. En los juicios de Dios y en las ordalías vencía siempre quien pasaba la prueba-

inmune, por medio de su sagacidad, su astucia o su fuerza.

Más adelante, en la Edad Media, la sociedad se dividió - en dos clases sociales: los señores y los siervos, cuyas vi-- das, honras y destinos eran manejados al arbitrio y capricho- de los primeros.

La economía de esta época también se centró en la agri-- cultura, a través de la explotación de hombres y de latifun-- dios; pero más adelante, con las Cruzadas, el comercio reci-- bió un gran impulso, y los señores feudales vieron menguados- su número y privilegios, a consecuencia de las numerosas con- tiendas religiosas y sus luchas constantes en contra de los - reyes.

En la Baja Edad Media, aproximadamente en el siglo XI, - surgieron los gremios o hermandades que alcanzaron su forma - definitiva en el siglo XII, estaban integrados por maestros, - oficiales y aprendices de una misma profesión, siendo los pri- meros los propietarios del utillaje, el taller y la materia - prima; los oficiales trabajaban por un sueldo y los aprendi-- ces no percibían salario.

El objetivo principal de los gremios era la protecci3n y el auxilio de los asociados, quedando reglamentada en ellos - de manera muy estricta cada profesión en cuanto a sus normas- de trabajo, control del proceso de fabricaci3n, salarios y -- adopci3n de políticas proteccionistas en contra de la compe-- tencia tanto exterior como interior. (6)

Los gremios alcanzaron gran auge en el siglo XV, y apor- taron elementos valiosos al mundo de las relaciones laborales

ya que dentro de cada gremio existía una unidad jerárquica -- bien estructurada y un cumplimiento exacto de los deberes de respeto, lealtad y solidaridad.

Fue tal su importancia en este período, que inclusive, -- llegaban a imponer las autoridades de la ciudad, y tan determinante su injerencia en la economía, que en los siglos XVI y XVII, con el naciente desarrollo industrial, se buscó la forma de escapar a su control mediante el trabajo a domicilio y el empleo de mano de obra rural; sin embargo, los poderes públicos continuaron apoyando el trabajo gremial, hasta que en el siglo XVIII, con el inicio de la Revolución Industrial los gremios fueron suprimidos definitivamente, dando principio -- una nueva etapa, la del individualismo, la libertad de trabajo y el liberalismo.

F R A N C I A

En los siglos XVI y XVII surgieron y florecieron en Francia, extendiéndose después a toda Europa, una serie de manifestaciones políticas y económicas encaminadas a reglamentar el consumo, producción y trabajo del pueblo mediante el establecimiento de barreras a la importación y una política de bajos salarios en la que el trabajo del hombre era esencial para el bienestar de los pueblos; era más que eso, el medio para alcanzar el engrandecimiento del Estado considerado como -- el fin supremo.

En el siglo XVIII Francia y España habían perdido ya casi todas las ventajas obtenidas con su política proteccionista debido a su erróneo sistema fiscal, su agricultura decadente y un sistema aduanero que impedía el tráfico fluído de --

productos, lo que llevó a una nueva concepción de la economía y del trabajo, centrando la atención en la agricultura, ya -- que de acuerdo a esta corriente, era ella la única actividad -- que generaba un producto neto, proponiendo la desaparición de las pesadas cargas fiscales impuestas a los productores, el -- impulso de las materias primas sobre las manufacturas y la li bertad de comercio.

Hacia fines de siglo y principio del XIX, estas ideas -- quedaron consolidadas en las teorías individualistas de Hume Locke y Hobbes, pero esencialmente en los principios impues-- tos por Adam Smith, fundador de la Ciencia Económica, como -- una respuesta al excesivo intervencionismo de Estado, pugnan-- do por la libertad en todos los ámbitos, por considerar que -- sólo a través de la libertad se conseguiría la igualdad entre los hombres.

Los pensadores y economistas de esta época, sostenían -- que el Estado debía abstenerse de intervenir en la economía y que el juego económico debía reservarse a los particulares, y que precios y salarios debían ser fijados en base a la ley de la oferta y la demanda.

Estaban convencidos que la base para el progreso de un -- país se hallaba en la libertad individual, de empresa, de pro ducción y de consumo y que los salarios debían ser mejorados-- hasta conseguir que fuesen el tope mínimo que el obrero reci-- biera, a fin de satisfacer sus necesidades primordiales. (7)

La Revolución Francesa iniciada por Alphonse de Lamartí-- ne en 1782 logró el derrocamiento de la monarquía y liquidó -- totalmente al feudalismo, desapareciendo con ello el régimen--

corporativo y gremial y dando comienzo la época de los grandes inventos como la máquina y la creación de grandes capitales y empresas.

Los ideales políticos de la Revolución, de Libertad, -- Igualdad y Fraternidad pretendían que todos los hombres fueran iguales ante la ley, permitiendo la celebración de pactos laborales entre hombres libres y la burguesía en un marco de equidad, lo que permitiría la supervivencia de las dos clases en armonía y equilibrio.

Mas este propósito no era mas que una utopía, pues en -- 1789 el 90% de la población aún vivía en una miseria espantosa y con la introducción de la máquina inventada en Inglaterra unos años atrás, había dado comienzo el proceso de industrialización del país que hizo más penosa la situación de los trabajadores.

El 14 de junio de 1791 fue expedida la Ley Chapelier, -- la que en su artículo 1º prohibía las corporaciones y el 4º -- prohibía las coaliciones de trabajadores y en consecuencia la huelga. Fue una ley promulgada en nombre del interés individual, pero no logró ni en mínima parte su pretensión consistente en el bienestar de la nación; y, por el contrario, al -- prohibir las asociaciones de obreros, favoreció que la burguesía se afianzara en el poder con consecuencias muy desfavorables para los trabajadores. (8).

Chapelier decía que el obrero no debía asociarse con sus compañeros en busca de privilegios, y cualquier contravención a las disposiciones contenidas en la ley constituían un delito, por lo que, todo aquél que formase parte de una coalición

era castigado con pena corporal; en tanto que, las coalicio--
nes de patronos sólo eran castigadas cuando tendieran a provo--
car una reducción injusta de los salarios, supuesto, que casi
nunca se daba.

Chapelier afirmaba también, que no correspondía a las --
corporaciones, el buscar recursos a los enfermos, desemplea--
dos y obreros de una misma profesión, que esta tarea corres--
pondía al Estado, cuya obligación era procurar a cada ciudadada
no los medios para su subsistencia y, consecuentemente, no --
había razón para la existencia de las coaliciones. Insistía--
en que el Estado debía abstenerse de intervenir en la celebraci
ción de contratos de trabajo, toda vez que correspondía a las
convenciones libres de individuo a individuo, fijar las condici
ciones de prestación de los servicios. Como vemos, la prohibi
ción de las coaliciones contradecía la libertad de trabajo--
ganada con la Revolución.

Con la aprobación de los ocho artículos de la Ley Chapeli
er, se destruyó toda posibilidad de equilibrio y mejoramiento
y con la incorporación de mujeres y niños al trabajo fabril,
el proletariado aumentó y ante la abundancia de mano de
obra, los salarios se redujeron más, se incrementó el número--
de tiendas de raya y las condiciones de higiene en los estable
cimientos empeoraron.

En 1848 con la aparición del Manifiesto Comunista en Londr
es, los trabajadores franceses comprendieron que era necesari
a la lucha para la conquista de sus derechos y se determinó
que había llegado el momento en que el Derecho Civil cesara --
de regular las relaciones trabajo-capital y sintieron también
la necesidad de la existencia de una legislación laboral que--

reconociera como principios supremos, el sufragio universal, el derecho al trabajo para todo individuo, el establecimiento de la jornada de diez y once horas, la contratación directa, la libertad de coalición y en consecuencia el derecho de huelga.

Mas el ejercicio de tales derechos cesó bien pronto, y en 1849 ante la presión ejercida por la burguesía, el derecho de coalición y todos los demás conseguidos, desaparecieron; y en 1862 tras una huelga llevada a cabo por "La Sociedad Obrera de Socorros Mútuos" se sentaron las bases para que dos años más tarde fueran reformados los artículos 415 y 416 del Código Penal, cuando Napoleón III levantó la prohibición que pesaba sobre las coaliciones y la huelga; creando por otro lado el delito de atentado en el que se incurría el ejercer coacción o violencia de cualquier tipo en el curso de una huelga, en cuyo caso eran reprimidas. En estas condiciones, el Estado no intervenía, limitándose tan sólo a evitar que se suscitara la violencia en los conflictos entre trabajo y capital; y si bien la huelga no era sancionada penalmente, tampoco estaba reconocida como derecho. (9)

En 1870 se estableció la distinción de que el trabajo no podía ser considerado como un contrato de arrendamiento, sino como un contrato de adhesión en el que debían fijarse las bases y las condiciones de trabajo sin intervención del trabajador ni del Estado, y en el que prevalecía invariablemente la voluntad del patrón.

En 1884 se expidió una ley que otorgaba personalidad jurídica a las asociaciones sindicales de trabajadores y de patronos, creándose la jornada de diez horas diarias y dándose-

los primeros pasos relativos a la legislación sobre accidentes y riesgos de trabajo, su prevención, atención médica y medicinas.

En los primeros años de nuestro siglo aparecieron algunas leyes importantes como la que prohibió el pago del salario en especie, la que introdujo el plazo de preaviso en la huelga y, la que estableció que era obligación del patrón indemnizar al trabajador en caso de despido injustificado.

En 1930 surgieron dos grandes asociaciones sindicales -- "La Confederación General de Trabajadores Unidos" y "La Confederación General Francesa de Trabajadores Cristianos", las -- que al fusionarse dieron origen al "Frente Popular".

En 1936 durante el Régimen de Vichy, la huelga dejó de ser considerada como un hecho tolerado para convertirse en un derecho social, en una libertad colectiva necesaria, quedando instituídos también, la conciliación y arbitraje obligatorios, estableciéndose la semana de cuarenta horas y las vacaciones anuales pagadas. (10)

Durante la Segunda Guerra Mundial se dió marcha atrás -- respecto de los logros obtenidos con antelación, como la reducción notoria en el nivel de vida de la clase trabajadora, -- vía altísimos impuestos. Una vez terminada la guerra, en la Constitución promulgada ese mismo año, quedó estatuído que -- junto a las libertades políticas debían coexistir los derechos sociales como el de huelga, el derecho a la sindicación, y a la seguridad social que comprende las garantías contra -- riesgos de trabajo, la indemnización por accidentes y los seguros sociales.

En 1950 se creó el salario mínimo interprofesional y también por esos años se introdujo el principio de mediación en los conflictos colectivos, la prolongación de las vacaciones legales, la creación de un plazo mínimo para el preaviso de despido, el principio de estabilidad en el empleo, la actualización y promoción obrera, la educación, el reparto de utilidades, y la participación activa de los sindicatos en la política económica y social de la empresa. (11)

Pero la lucha para el logro de mayores reivindicaciones obreras no ha cesado, pues desde 1968 se ha venido luchando por conseguir una anticipación en la edad de retiro, la creación constante de nuevos empleos y la vinculación real entre los salarios y el costo de la vida. No obstante, los problemas subsisten merced a diversos factores, como la lentitud con que son incrementados algunos renglones de la producción, la fusión de pequeñas y medianas empresas con las poderosas transnacionales y la escasa importancia que se da al movimiento sindical.

Con todo ello, el movimiento sindical francés tiene participación política, y en su seno coexisten multitud de ideologías debido a la influencia que los partidos políticos ejercen en los organismos sindicales como en otros países.

Los sindicatos franceses son considerados como de minorías activas, puesto que una gran cantidad de trabajadores no se encuentran afiliados a ellos, y otros, pertenecen a sindicatos independientes, los que se encuentran al margen de las grandes confederaciones, por lo que resulta imposible determinar el número total de agremiados en todo el país.

I N G L A T E R R A

Las ideas surgidas con la Revolución Francesa debilitaron el sistema feudal inglés en poco tiempo. Las luchas sociales comenzaron en Inglaterra en el siglo XVIII con la Revolución Industrial, momento en que el hombre pasó a ser sustituido por la máquina, lo que ocasionó que desaparecieran los talleres y la pequeña industria, dando paso a la producción en gran escala.

En 1764 Hargreaves inventó la primera máquina de hilar, en ese momento comenzó el desplazamiento del trabajo manual; los obreros al verse rechazados e impotentes para conseguir que sus patrones los reinstalaran en sus trabajos, iniciaron el movimiento luddista, llamado así por estar encabezado por Ned Ludd, el cual consistió en que, como los patrones no querían volver a emplear a los obreros, éstos se dedicaron a destruir la maquinaria en las fábricas. Con el transcurso del tiempo el movimiento adquirió gran fuerza, y en 1769 fue expedida una ley en contra de tales asaltos pero ante la escasa eficacia de la misma, apareció en 1812 una nueva ley que determinó que se castigaría con la pena de muerte a todo aquel individuo que causara daños materiales en las instalaciones o maquinaria de los centros de trabajo. (12)

Mientras tanto en Irlanda, se llevaban a cabo sangrientos movimientos que eran brutalmente reprimidos por el gobierno, el cual, terminó por declarar la ilegalidad de las organizaciones obreras, dando lugar con ello a que fueran declaradas más y más huelgas; y, ante presión tan fuerte ejercida por las agrupaciones de trabajadores, el gobierno se vio obligado a hacer algunas concesiones al movimiento obrero, como -

la derogación de la ley que prohibía las coaliciones.

En 1802 se promulgó "The Moral and Health Act" en un intento por acabar con la terrible situación de hambre que padecían los obreros, consiguiéndose la higienización de las fábricas y también que fueran cerradas definitivamente las tiendas de raya, la prohibición del trabajo nocturno de los menores, y la reducción de las jornadas de trabajo a doce horas.

Las manifestaciones de descontento y las presiones del proletariado aumentaban día a día, haciendo caso omiso de las leyes que determinaban que la sindicalización de los trabajadores era un delito.

En 1824 luego de enconadas luchas obreras en contra de los empresarios, fue promulgada "The Convention Act", cuando Francis Place hablando ante el Parlamento, consiguió que fueran derogadas las prohibiciones impuestas en 1799 y en 1800 - relativas a la prohibición de las asociaciones profesionales, consiguiendo a la vez que el sector laboral fuera escuchado en tan importante tribuna, y que se reconociera la libertad de asociación; lo que permitió a su vez, el reconocimiento de los sindicatos o trade-unions.

Desgraciadamente esta ley dejó pendientes aspectos tan importantes como la jornada de trabajo, las condiciones de prestación de servicio, los salarios, etc. Y además tuvo escasa aplicación, por lo que la situación del trabajador siguió siendo la misma: jornadas de trabajo larguísimas, salarios ínfimos, condiciones de extrema insalubridad, ausencia de descansos a lo largo de la jornada; lo que consecuentemente producía múltiples accidentes de trabajo por agotamiento -

físico, vejez prematura y muerte. (13)

Ante tan penosa situación sobrellevada por las grandes masas laborantes, surgió en 1839 el movimiento Cartista, que tuvo dos tendencias: una, la pacífica encabezada por William Lovett que fundó la "Asociación de Trabajadores de Londres", quien pretendía que se llegase a un arreglo mediante el empleo de la fuerza moral y de la educación impartida a las masas; y la otra, encabezada por los irlandeses O' Connor y O'Brien quienes consideraban que sólo la violencia empleada como táctica revolucionaria, conseguiría que les fuesen otorgadas garantías y derechos.

Fue elaborado un programa muy completo en el que se incluyeron los aspectos que mayor perjuicio causaban al trabajador, y dirigieron sus peticiones al Parlamento, no como unos cuantos obreros afectados, sino como una clase social en defensa de sus intereses. Entre otras, exigían que les fuese otorgado el sufragio universal, que se llevaran a cabo elecciones anuales, que se redujera la jornada de trabajo y que se incrementaran los salarios, pues la extrema pobreza en que vivían las grandes mayorías era la causa principal del alto índice de criminalidad.

En esta época surgieron destacados economistas como Robert Owen, quien afirmaba que, siendo la miseria la causa de todos los males y vicios de los obreros, era conveniente la creación de cooperativas, dando como resultado el trade-unionismo. Por ello Owen es considerado como el fundador de los sindicatos ingleses. (14)

Charles Fourier proponía la creación de falansterios, es

pecie de comunidades libres en las que la producción debía estar acorde a las necesidades auténticas de sus miembros. Fue también el creador del principio del derecho a trabajar y uno de los precursores del cooperativismo. (15)

Sismondí planteó la idea de una sociedad más justa en -- donde la riqueza del pueblo estuviese repartida entre todos -- sus habitantes, creando las normas necesarias para la regulación del trabajo, limitando la jornada de labores y permitiendo la libertad de coalición. Abogó por un Estado intervencionista, protector de las clases débiles y vislumbró la seguridad y previsión sociales, sugiriendo que se establecieran seguros contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (16)

Cada día, los obreros iban ganando terreno, y en 1871 se promulgó una ley en la que se reconoció como legal la actividad de las asociaciones profesionales. Cuatro años más tarde, fue expedida la ley "Conspiracy and Protection Of Property" con la que finalmente quedó reconocida la huelga. (17)

En 1889 los trabajadores de la industria del gas lograron una notable reducción en su jornada de trabajo de las doce a ocho horas diarias, y los sindicatos de estibadores en -- otro movimiento huelguístico obtuvieron un considerable aumento salarial.

Otra ley "The Trade Disputes Act", determinó que el -- trabajador que incurriera en delito en el transcurso de una -- huelga, era individualmente responsable de la comisión del -- mismo y no el sindicato al que perteneciera.

Para fines del siglo XIX los obreros tenían una idea -- precisa de lo que querían y, sabían como lograrlo; sin embargo, tenían dos poderosos adversarios a vencer; la burguesía y el aparato gubernamental que se resistían a entregarles los -- derechos que auténticamente les correspondían.

A principios de este siglo, el movimiento obrero inglés-- consiguió que 29 de sus miembros obtuvieran un escaño en la -- Cámara de los Comunes y en 1927 y 1944 fueron expedidas dos -- leyes que declararon expresamente la licitud de las huelgas,-- las cuales aún se encuentran vigentes.

En Inglaterra la Constitución no reconoce mas que la li-- bertad de coalición al igual que en Alemania; y la huelga en-- sí misma no rompe el contrato de trabajo, pero puede en algu-- nos casos, llegar a constituir una causal que justifique la -- ruptura de dichos contratos por el patrón.

Hoy en día la legalidad de las huelgas depende esencial-- mente de su objeto y de la forma en que sean llevadas a cabo, pero son consideradas ilegales las que estallan en tiempo de-- guerra, pues existe la convicción de los sindicatos de que -- las medidas pacíficas y espontáneas llevan más rápidamente a-- la solución de los conflictos. (18)

El movimiento sindical inglés en único, puesto que exis-- te una sola confederación sindical en el país, y el llamado -- "Trades Union Committe" hace política a través del Partido La borista en el cual ejerce una gran influencia en virtud de -- que fue fundado por él.

A L E M A N I A

El pueblo ario en sus orígenes estuvo organizado bajo un sistema patriarcal y su derecho fue de carácter tradicionalista. Con el descubrimiento de América y la creación de la ruta de la India bordeando Africa, la organización feudal con sus gremios y corporaciones y el cultivo de la tierra como actividad preponderante subsistió, hasta casi la mitad del siglo XIX con un notorio estancamiento comercial y un escaso desarrollo de la industria.

No obstante la prolongada servidumbre y el retraso general del país en todos los órdenes, las tendencias liberales - provenientes de Francia principalmente, tuvieron un rápido desarrollo y arraigo; de tal manera que en 1839 apareció la primera legislación laboral que prohibió el trabajo nocturno de niños menores de ocho años en las fábricas de lana y en las minas, exigiendo la higienización de talleres y el descanso semanal y dejando al Estado la tarea de fijar la duración de la jornada de trabajo, la cual quedó reglamentada en disposiciones subsecuentes.

La huelga aunque tardíamente, hizo su aparición en Alemania como consecuencia de la celebración de la Primera Internacional en Londres y de la difusión de las ideas marxistas - plasmadas en el Manifiesto Comunista de Marx y Engels.

Uno de los más firmes simpatizantes de dichas ideas, a la vez que un agudo crítico del régimen capitalista fue Fernando Lasalle, quien en 1863 convocó a un congreso obrero en Leipzig y cuya consecuencia fue la creación de la Asociación General de Trabajadores Alemanes, cuyo objetivo consistía en-

obtener el sufragio universal directo por la vía pacífica y legal.

En 1869 los lasalleanos convocaron al Congreso de Eisenach y ahí nació el Partido Obrero Social-demócrata, que pugna por la emancipación de la clase trabajadora, por la igualdad de derechos y deberes, por la libertad política y económica y cuyos objetivos específicos eran: sufragio universal secreto y directo a los hombres mayores de veinte años supresión de los privilegios de clase, separación entre la iglesia y el Estado, instrucción obligatoria y gratuita, establecimiento de una jornada de trabajo más humana, limitación del trabajo de las mujeres, prohibición del trabajo de menores, establecimiento del derecho de reunión y apoyo al cooperativismo. (19)

En 1862 Otto Bismarck fue nombrado Primer Ministro y desde el principio de su mandato manifestó una profunda aversión hacia el socialismo que iba alcanzando gran auge. En 1869 ante la amenaza que el movimiento representaba para su política, Bismarck expidió una ley laboral que vino a ser un compendio de todas las anteriores y en la que ya se avistaba lo que con posterioridad fue conocido como "intervencionismo de Estado", que fue la tendencia que caracterizó este período.

Su política perseguía dos fines primordiales; el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros, protegiéndolos y limitando su explotación, por un lado; y por el otro, - detener el avance socialista evitando la unión de trabajadores para impedir la lucha social que pondría en peligro la "paz existente" pues si los obreros lograban organizarse, harían uso del derecho de huelga y ello llevaría a la suspensión

del trabajo en las fábricas, lo que detendría el progreso industrial del país impidiendo, en consecuencia, la conquista de los mercados externos.

En 1875 marxistas y lasalleanos se unieron para oponerse a la política de Bismarck y elaboraron el "Programa de Gotha" en el que se proclamó que el trabajo era fuente de toda riqueza, y que por ello, a todos los miembros de la sociedad correspondía su producto íntegro, proclamando también, que los instrumentos de trabajo debían ser patrimonio de la sociedad como único medio para eliminar las desigualdades económicas y políticas.

El Partido Obrero Socialista de Alemania exigió que se acabara para siempre con todas las formas de explotación, declarando que era preciso la supresión del trabajo asalariado y reclamó el sufragio universal, la justicia gratuita aplicada por el pueblo, la prohibición para trabajar los domingos, una ley protectora de la vida y la salud de los obreros, el derecho ilimitado a la coalición ya que sin ella era imposible la formación de organismos obreros fuertes que pudieran influir en el manejo de la cosa pública. El principio fundamental del programa era: "A cada quien según sus aptitudes".-

(20)

Más adelante, en 1878, para contrarrestar el Programa de Gotha y sus principios, Bismarck consiguió que se votara una ley antisocialista, cuyo artículo primero decía: "Quedan -- prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas social-demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden político y social existentes" (21)

Por esta ley quedaron disueltos los sindicatos social-demócratas. Mas, con gran agudeza Bismarck supuso que tal disposición produciría una reacción violenta entre los trabajadores, y en base a ello, creó la parte más interesante de su gestión política, que fue la Seguridad social.

En noviembre de 1881 el Emperador Guillermo I anunció al pueblo su creación en los siguientes términos: "el interés de la clase trabajadora, estriba no solamente en el presente, si no también en el futuro. A los obreros importa tener garantízada su existencia en las diferentes situaciones que puedan presentárseles, cuando, sin su culpa, se vean impedidos de --trabajar". (22).

En 1883 se creó el seguro de enfermedades y en 1884 el de accidentes, y más tarde, en 1889 el de invalidez y vejez, todo lo cual dió al derecho del trabajo una nueva dimensión.- (23)

En 1890 se llevó a cabo la gran huelga de los mineros, y ello dió lugar a que Guillermo II quien sucedía a su padre, manifestara su deseo de otorgar reivindicaciones a los obreros, y ante la diferencia de opiniones con Bismarck en virtud de que éste era enemigo acérrimo de la concesión de derechos a la clase laboral, el canciller se separó del cargo.

Si bien Bismarck se opuso en todo momento a la concesión de prerrogativas a los trabajadores de su país, no puede negársele el enorme mérito de haber sido el realizador de la --unidad alemana.

El emperador Guillermo II convocó al Congreso Internacio

nal de Derecho Industrial de Berlín, cuya aportación más importante fue la revisión de la Ley de 1869 en el título relativo a las condiciones de trabajo como: la determinación de la jornada máxima, el descanso semanal, la asistencia médica de urgencia, la higiene en los centros industriales y la protección a las mujeres y niños trabajadores.

Como consecuencia del congreso, se creó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, que fue uno de los puntos de partida para el comienzo de la legislación laboral con normas protectoras en especial para la niñez.

Los años posteriores a 1890 fueron de prosperidad industrial y económica para Alemania, se elevó el nivel de vida de los trabajadores, pero el derecho de coalición y de asociación profesionales continuó siendo negativo, pues cuando los obreros suspendían el trabajo en busca de reivindicaciones, los patronos podían despedirlos sin incurrir en responsabilidad en virtud de que los primeros habían dejado de cumplir con sus obligaciones.

De ello se desprende que la política imperial bajo el mandato de Guillermo II siguió siendo la misma que durante la administración de Bismarck; un intervencionismo de Estado que no toleraba la lucha social, en el que no tenía cabida la participación de un partido político vigoroso que contrarrestara la política imperial.

La socialdemocracia oponía una débil resistencia al régimen muy inferior a la lograda en 1869 y en 1875 con el Programa de Gotha; sin embargo, fue posible la celebración del - -

Congreso de Erfurt en 1891, muy semejante a los anteriores en el que una vez más se destacaron como puntos claves; el salario mínimo, la jornada de ocho horas, la desaparición de las tiendas de raya, la adopción de medidas de higiene en los centros fabriles, la seguridad social y el derecho de coalición.

En 1914 dió comienzo la Primera Guerra Mundial y el cuatro de agosto del mismo año, el emperador decretó la suspensión de la vigencia de la legislación laboral aumentando con esta medida el descontento de la clase obrera y ante la presión ejercida por ella, vióse obligado a levantar la prohibición que impedía el derecho de asociación.

La nueva república elaboró un texto constitucional que fue promulgado el 11 de agosto de 1919 por la Asamblea Nacional de Weimar, primera constitución republicana de Alemania, que significó el triunfo de la burguesía sobre la monarquía y contribuyó en gran medida al perfeccionamiento de la legislación laboral.

Los títulos más importantes de la Constitución de Weimar fueron: derechos y deberes de los alemanes, religión, educación y escuela y vida social y económica. En este último renglón fue aprobado el principio de la libertad de contratación y se determinó que el Estado sería el encargado de proteger el trabajo. Igual facultad se otorgó a obreros y empresarios para intervenir en la fijación de los salarios y se declaró que todo ciudadano debía estar en posibilidad de adquirir lo necesario para su subsistencia con el producto de su trabajo; se crearon los seguros contra el desempleo, accidentes, invalidez y vejez; y en el artículo 124 se reconoció plena e ilimitadamente el derecho de asociación, el derecho para que - -

obreros y patrones pudieran coaligarse para el ejercicio de la huelga o el paro, reconocidos ya como instituciones jurídicas, otorgando a la huelga el carácter de arma fundamental de los trabajadores en su lucha contra los empresarios para el logro de mayores reivindicaciones. (24)

De 1919 a 1929 el derecho del trabajo logró un avance sustancial y se consiguió que los representantes de los obreros en los consejos de las empresas no pudieran ser removidos sino con el consentimiento de sus representados, o mediante resolución de autoridad competente.

Por esos mismos años hizo su aparición en la escena política de Alemania Adolfo Hitler, quien en 1919 ingresó al Partido Obrero Alemán, y hacemos referencia a él, por la influencia que habría de alcanzar en la historia de su país y del mundo.

Hitler se convirtió en presidente del partido ya denominado Partido Nacional Socialista Alemán del Trabajo y aprovechando la crisis económica de 1929 logró unificar los descontentos e inconformidades, logrando fortalecer al mismo consiguiendo 107 diputaciones en 1930.

Un año más tarde, rechazó el puesto de ministro y en 1932 fue derrotado en las elecciones presidenciales, pero con la ayuda de los industriales logró ser nombrado canciller en 1933, y a partir de ese momento dió comienzo un período de cancelación de todas las libertades y de cualquier corriente de pensamiento opuesta a la suya.

El régimen nacional socialista consideraba a la empresa-

como la célula sobre la que estaba estructurada toda la organización social y como una parte del patrimonio del pueblo. - La misión de la producción era la satisfacción de necesidades colectivas y el fin último de la empresa, contribuir al logro de la grandeza del pueblo. Puede afirmarse que con el nacionalsocialismo, hubo una absoluta restricción de las libertades individuales, pues lo único que importaba era el progreso del país sin tomar en cuenta al individuo.

Fue hasta después de concluída la Segunda Guerra Mundial y tras el aniquilamiento del régimen nazi, cuando se percibió una apertura hacia las libertades de la clase trabajadora y - en 1949 se fundó "La Confederación de Sindicatos de la República Alemana", determinándose que la huelga sólo podría ser utilizada en casos estrictamente necesarios para que tuviera legalidad.

En 1955 se sentaron las bases para la creación de los -- principios fundamentales que regirían el derecho de huelga y el paro, por el Tribunal Federal del Trabajo. El tribunal - consideró que durante la huelga los obreros no tenían derecho a percibir salarios y tampoco podían quedar protegidos contra el riesgo de quedarse sin empleo, puesto que sus contratos podían quedar terminados sin previo aviso, siendo optativo para el patrón el readmitir o no, a sus obreros al final del conflicto, en caso de no haber sido estipulada cláusula de readmisión.

La legislación laboral alemana sigue desarrollándose y - se advierte una clara diferencia entre los conflictos de orden jurídico y los de naturaleza económica; para la resolución de los primeros han sido creados organismos de jurisdic-

ción laboral, y para el conocimiento y resolución de los se--
gundos, se han creado comités de conciliación. Es este el mé
todo más socorrido para la terminación de las huelgas y lo --
mismo ocurre en casi todos los países europeos. Las coalicione
s están permitidas y reconocidas y las huelgas sólo pueden--
ser iniciadas por los sindicatos, pero son consideradas ilíci
tas las violentas y, las promovidas por funcionarios públicos
están prohibidas. En Alemania y en los países anglosajones --
priva un derecho laboral evolucionado, de sindicalismo, media
ción, primacía del convenio colectivo y salarios altos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO No. 6. Salvat. Editores, S.A. Barcelona, España, 1971. Página 1662.
- (2) HERRERIAS ARMANDO. Fundamentos para la Historia del Pensamiento Económico. Segunda Edición. Editorial - Limusa. México; 1977. Página 26.
- (3) GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho de Trabajo. Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Página 16.
- (4) a (7) HERRERIAS ARMANDO Ob. Cit. Páginas 23, 34, 35-118 y 119.
- (8) (9) DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Porrúa, México, 1938. Páginas 22, 23 y - 31.
- (10) (11) G.H. CAMERLYNCK/LYON-CAEN. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Aguilar, S.A. Madrid, - - 1972. Páginas 10, 12 y 13.
- (12) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Página 24.
- (13) BALELLA JUAN. Lecciones de Legislación del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Reus, S.A. Madrid, 1957.- Página 31.
- (14) (15) (16) HERRERIAS ARMANDO. Ob. Cit. Páginas 157 a 160 y 161 a 164.
- (17) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Página 50.
- (18) G.H. CAMERLINCK/LYON-CAEN. Ob. Cit. Página 797.
- (19) a (24) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Páginas 44 a 59.

C A P I T U L O I I

A).-

LA HUELGA EN MEXICO

a) EPOCAS PRECORTESIANA Y COLONIAL

b) EPOCA LIBERAL

c) EL CODIGO PENAL DE 1871

d) EL PORFIRISMO

e) LAS HUELGAS EN EL PAIS

I CANANEA

II RIO BLANCO

f) LA EPOCA REVOLUCIONARIA Y LA HUELGA
EN LOS REGIMENES POST-REVOLUCIONARIOS

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA EN MEXICO

a).- EPOCAS PRECORTESIANA Y COLONIAL.

Durante toda la época precortesiana, México tuvo como base de su sistema económico y social, la esclavitud. Con la caída de la Gran Tenochtitlan en manos de los españoles dió - comienzo un largo período de terribles injusticias para la población indígena, pues los conquistadores, hombres en extremo codiciosos, deseaban a toda costa enriquecerse rápidamente -- con los metales extraídos de la tierra conquistada y arrebatar las tierras a los indios; por ello, la conquista representó para el conquistador: oro, plata, tierra en abundancia y - mano de obra gratuita.

La encomienda fué un sistema introducido en México, casi desde el momento mismo del arribo de los conquistadores, por el que, los indígenas eran supuestamente, acogidos por el español y tenidos bajo su cuidado y protección con el propósito de incorporarlos a la civilización, todo ello, a cambio de un tributo y servicios personales de todo tipo; pero el español se negó a cumplir el deber que había contraído al constituirse en protector del indígena.

Fueron tantos los abusos cometidos, que los monarcas españoles se vieron precisados a expedir en 1681 las "Leyes de Indias", documento que puede considerarse como un verdadero - código de trabajo, en el que se proclamó el principio de la - personalidad y los derechos individuales del indígena, la - - igualdad jurídica de las razas y la misión tutelar de los - -

españoles, ordenándoles dieran buenos tratamientos a los indios, determinando que la jornada de trabajo se limitara y fuera fijada por el virrey, cuidando que no excediera de lo que permitiera la comprensión; que no se desarraigara al indio de su tierra, que se le dejara tiempo libre para que pudiese cultivar sus tierras y para el descanso; que no se le ocupara en tareas insalubres y peligrosas ni se le hiciera trabajar en contra de su voluntad; que la encomienda no se diera por mas de una vida y que quedara reconocido el descanso dominical; que se protegiera a las mujeres y a los niños en contra de la realización de trabajos impropios de su condición y el salario fuera justo y acomodado y sirviera para que los indios pudieran vivir y sustentarse con el producto de su trabajo, prohibiendo el pago del jornal en especie y ordenando el pago semanal; que se establecieran las cajas de comunidad y que sus fondos sirvieran para el sostén de hospitales, ayuda a viudas, huérfanos e inválidos, y que se encomendaba "a todas vuestras justicias" el buen cuidado y la curación de los indios enfermos que careciesen de trabajo para que fuesen curados. (1)

España como potencia conquistadora impuso en la Nueva España y en las demás colonias americanas severas restricciones a su comercio, en virtud de las cuales las relaciones comerciales de éstas, sólo podían ser establecidas con la metrópoli. También prohibió estrictamente la explotación de cultivos que constitúan la base de su agricultura para evitar toda posibilidad de competencia, así como la manufactura de productos elaborados, dejando a los pueblos conquistados escaso margen de actividad que casi quedaba constreñida a la minería a la que era destinada toda la mano de obra, principalmente en las minas de Zacatecas y Guanajuato, que al tiempo que pro

ducían grandes cantidades del precioso mineral, devoraban hombres y mulas, ya que como dice D'Arce Ribeiro "los indígenas fueron el combustible del sistema productivo colonial".

A fines del siglo XVI una peste mató a ocho mil indige--nas de golpe, lo cual nos lleva a comprender que entre las --epidemias, el maltrato y el hambre, la mayor parte de la población indígena pereció en poco tiempo. (2)

Desaparecida la encomienda en el siglo XVIII, surgió el--obraje como otra forma de explotación, sistema carente por --completo de reglamentación en el que los salarios eran mise--ros y las condiciones de trabajo aún peores.

La explotación de que fue víctima el indígena en la Epo--ca Colonial a lo largo de tres siglos, fue la misma que impe--ró en los años posteriores, por ello, el movimiento insurgen--te iniciado por Miguel Hidalgo y secundado por Morelos, busca--ba que el indio fuese libre y tuviera una vida más digna.

Precisamente en el "Bando de Hidalgo" publicado en Guada--lajara en 1810, en su primer artículo se abolía para siempre--la esclavitud de suelo mexicano, lo que evidencia la importan--cia que el Cura de Dolores daba al problema. En el mismo ban--do se hablaba de que los dueños de esclavos deberían darles --la libertad en un plazo máximo de diez días. Sin embargo, la esclavitud no desapareció, el trabajo servil siguió dándose,--los paupérrimos salarios no aumentaron ni en un céntimo y en--las tiendas de raya el sueldo del peón asalariado le era prác--ticamente arrebatado de las manos a cambio de un mendrugo.(3)

Muerto Hidalgo, Morelos prosiguió la lucha y en su mensa--

je "Sentimientos de la Nación", en el penúltimo punto de los doce que contenía hablaba de que: "Era preciso moderar la opulencia del rico y la indigencia del pobre aumentándole a éste su jornal, para que mejore sus costumbres; aleje la ignorancia la rapiña y el hurto". El contenido esencial del mensaje era claro: justicia para el pobre. (4)

Los años posteriores a la Independencia no fueron mejores. En 1823 las jornadas alcanzaban las dieciocho horas diarias por apenas dos reales y medio a la semana, en tanto que para 1854 las jornadas habían sido reducidas en sólo una hora y el jornal había sido aumentado a tan sólo tres reales por semana.

En 1836 México perdió el territorio de Texas a manos de los norteamericanos y en 1848 con la firma del Tratado Guadalupe-Hidalgo más de la mitad del territorio mexicano fue entregado a los Estados Unidos a cambio de quince millones de pesos que no bastaron a cubrir siquiera las deudas al ejército.

b).- EPOCA LIBERAL.

El país vivía en medio de una terrible anarquía y tanto la burguesía como el clero se aprovechaban de esta situación para explotar más al pueblo. Era una época de profunda división entre grupos liberales, conservadores, moderados y algunos radicales, ello dió como consecuencia una sucesión de golpes de estado, hasta que finalmente con el Plan de Ayutla se logró expulsar de la presidencia de la república a Antonio López de Santa Anna. Una vez destituido éste, la junta de Re--

presentantes de Cuernavaca nombró como presidente interino de la República al General Juan Alvarez. El propio Alvarez e Ignacio Comonfort convocaron a un Congreso Constituyente comprendiendo la necesidad de expedir leyes que sirvieran para regir los destinos del convulsionado país.

Tras largos debates la Constitución surgió en 1857 emanando de ella la "Declaración de Derechos" quedando plasmadas en ella las ideas liberalistas de la época, siendo proclamados algunos derechos como la libertad de imprenta, de enseñanza y la de trabajo e industria.

La libertad de trabajo quedó consagrada en el artículo 4º y fue ampliada en el 5º prohibiendo la realización de trabajo alguno sin el consentimiento del trabajador y mediante el pago de una retribución justa.

Con relación a la libertad de trabajo e industria Ignacio L. Vallarta pronunció un discurso en favor de ella, pero al final del mismo confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo, creyendo que el no-intervencionismo estatal en la vida de las empresas sustentado por el liberalismo, significaba que no debía ser reglamentado el contrato de trabajo pues con ello se estarían imponiendo restricciones a la industria.

Concluyo manifestando que la libertad de trabajo acorde con la doctrina liberalista, no toleraba la injerencia del Estado, y que, por tanto, las relaciones trabajo-capital debían quedar sujetas a la ley de la oferta y la demanda y ser reguladas por el Derecho Civil. (6)

"El Nigromante", presentó también una disertación en relación al artículo 5º y en ella proponía que el Código Fundamental protegiera a todos los ciudadanos, abogando porque el pobre jornalero no tuviera como destino "el sacrificar no sólo el trabajo de toda su vida, sino también sacrificar a su mujer y a sus hijos esclavizándolos para saciar la avaricia de los propietarios", por desgracia, sus palabras fueron ignoradas. (7)

Ponciano Arriaga se pronunció también en favor de la libertad de trabajo, considerando que cualquier atentado en su contra, lo era en contra de la propia libertad del individuo.

Finalmente el artículo 5: quedó como sigue: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto para aprovecharse sus productos". Y el 5º reglamentario a su vez decía: "Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento". "Esta ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causas de educación, trabajo o voto religioso. Tampoco autorizan al hombre para que pacte su proscripción o su destierro. (8)

La filosofía liberal que animó el espíritu de los constituyentes del 57, creía firmemente que el poder público debía quedar al margen de las relaciones laborales, que éstas, debían regirse por el libre juego de las fuerzas económicas. No obstante, tanto Vallarta como Arriaga e Ignacio Ramírez sentían que el verdadero problema consistía en emancipar al jornalero del propietario.

La Constitución fue jurada el 5 de febrero por el Presidente de la República Ignacio Comonfort y promulgada el 12 de febrero de 1857. (9)

c).- EL CODIGO PENAL DE 1871.

No obstante que la Constitución de 1857 elevó a la categoría Constitucional la libertad de trabajo y el derecho de -- asociación, el derecho de huelga no quedó consagrado en ella -- y la clase empresarial, siempre poderosa, logró nulificarla -- casi totalmente por medio del Código Penal de 1871, el que en su artículo 925 tipificó y reglamentó la huelga en sentido ne gativo, aunque sin nombrarla expresamente.

El mencionado artículo decía: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pe sos o una sola de estas dos 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 del trabajo". (10)

La figura delictiva que aparecía en este artículo hacía imposible la vida de la huelga, ya que los trabajadores no po dían exigir colectivamente el mejoramiento de sus empleos, ni de las condiciones de trabajo o el incremento del salario, -- sin adecuarse al tipo legal al que el artículo hacía referencia, debido a que, para lograr cualquiera de esos objetivos -- tendrían irremediabilmente que hacer uso de cualquier clase -- de violencia, abandonando el trabajo, con el objeto de presio nar al patrón para que satisficiera sus peticiones. El ar -- tículo impedía por tanto, que los trabajadores pudiesen lu --

char unidos en contra de la explotación patronal.

A partir de la Reforma comenzó una etapa de consolidación económica y política, plena era del capitalismo liberal; pero en el aspecto social, poco se hizo en favor de la clase trabajadora, toda vez que las coaliciones obreras, las asociaciones profesionales y la huelga se siguieron sancionando; aunque finalmente, la constante violación del ilícito que iba en contra de las disposiciones del código penal, llevó a su tolerancia.

d).- EL PORFIRISMO.

Hacia el año de 1876 momento en que Porfirio Díaz ocupó por vez primera la presidencia del país, la situación del trabajador en general era angustiosa, y una vez que éste se afianzó en el poder y a lo largo de sus múltiples reelecciones la misma situación imperó hasta 1911 en que fue obligado a dejar el puesto.

Al principio del régimen las autoridades permitieron la existencia de fugaces brotes de inconformidad que ningún peligro representaban, pero con el paso del tiempo la situación se fue agravando, hasta que llegó el momento en que "la paz social" que había prevalecido por mas de treinta años no pudo sostenerse más, porque los trabajadores del campo y las fábricas, víctimas de toda clase de abusos, se rebelaron.

Inspirados en las ideas del "Programa del Partido Liberal", documento de trascendencia vital redactado y firmado en 1906 por Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio L. Villarreal

Manuel Sarabia, Librado Rivera y Rosalío Bustamante, y el que comprendía aspectos económicos, sociales, políticos y jurídicos, se dió la voz de alerta para que los obreros iniciaran - los dos más grandes movimientos huelguísticos de México: Cananea y Río Blanco.

En su programa los hermanos Flores Magón y sus compañe--ros instaban al pueblo a acabar con la dictadura, poniendo de manifiesto la terrible situación que millares de trabajadores venían padeciendo. El documento contenía importantes soluciones en el renglón trabajo como:

- "21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.
- "24. Obligar a los dueños de las fábricas, minas y talleres a mantener mejores condiciones de higiene en sus propiedades.
- "27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- "28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con sus amos.
- "31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen - al trabajador de cualquier otro modo que no sea dinero - en efectivo, prohibir y castigar que se impongan multas - a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su - jornal o se retarde el pago de su raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo el pago - inmediato de lo que tiene ganado, suprimir las tiendas -

de raya.

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

"33. Hacer obligatorio el descanso dominical. (11)

El contenido del "Programa del Partido Liberal" era un - claro ejemplo de lo que significaba reivindicación del traba-- jador; pero por desgracia, no estuvo carente de algunas muy - graves omisiones como la consistente en no consignar el dere-- cho a la sindicación y a la huelga.

Al momento en que fué dado a conocer en toda la repúbli-- ca sus efectos y consecuencias no se hicieron esperar, porque bullía en él el germen de lo que once años más tarde ya am-- pliado y mejorado vendría a ser el Artículo 123 Constitucio-- nal!.

d).- LAS HUELGAS EN EL PAIS.

A pesar de que las coaliciones y las huelgas estaban - - prohibidas por el Código Penal de 1871, hubo algunos movimien-- tos de considerable importancia, como la huelga de los mine-- ros de Pachuca en 1874; la de los obreros de "La Fama Montañe-- sa" en 1877 en la que consiguió la exclusión de las mujeres y niños menores de siete años del trabajo nocturno; y la huelga

de los mecánicos de los talleres ferroviarios de Aguascalientes, quienes estaban siendo desplazados por trabajadores húngaros y en donde se obtuvo no sólo su reinstalación, sino -- también, un aumento de cinco centavos en el salario diario. - (12)

En contados movimientos los obreros obtuvieron por lo me nos un mínimo de lo que pedían; pues en la mayor parte de - - ellos, en la época pre-revolucionaria, se toparon con una barrera infranqueable: la voracidad de los patrones, quienes no estaban dispuestos a reducir ni un céntimo de sus jugosas ganancias obtenidas mediante la tremenda explotación de que era objeto el humilde trabajador del campo y de las fábricas.

I) CANANEA

En Cananea, también llamada Ciudad del Cobre en el Estado de Sonora, tenía su asiento la Compañía Consolidada del Cobre del mineral de Cananea. La empresa propiedad de americanos tenía a su servicio seis mil obreros mexicanos y seiscien tos norteamericanos; guardando los segundos una posición de - superioridad respecto de los primeros en cuanto a sus sala--- rios, los que recibían en oro. Los mexicanos al ver que - -- ellos sólo percibían la mitad de lo que era entregado a los - otros y en moneda de curso legal, protestaron haciéndose eco de los postulados del "Programa del Partido Liberal" y deci--- dieron organizarse para la defensa de sus intereses, formando con ese fin, los grupos liberales "Humanidad" y el "Clube ral de Cananea". (13)

Los mineros mexicanos se enteraron que los salarios de -

los extranjeros serían aumentados y los de ellos no, y de inmediato pidieron entrevistarse con el gerente de la empresa, - quien al escuchar sus peticiones se negó a satisfacerlas. Los trabajadores organizaron un mitin de protesta y al ver que no obtenían respuesta a sus demandas, el 31 de mayo de 1906 decidieron estallar la huelga en una de las minas, procediendo a continuación a invitar a sus compañeros a que secundaran el movimiento, en tanto que otros volvieron a entrevistarse con el gerente reiterándole sus demandas: que el número de trabajadores mexicanos en la compañía no fuera menor del 75%, y -- que a todo mexicano se le considera como sujeto factible de recibir incrementos salariales, según sus aptitudes. (14)

De los puntos que contenía el pliego de peticiones, ninguno les fue resuelto satisfactoriamente, alegando que sus salarios eran superiores a los que percibían los demás trabajadores mineros del país, y que por tanto, sus peticiones carecían de justificación.

Posteriormente, al buscar el apoyo de otros trabajadores en un aserradero, fueron repelidos a balazos y hubo varios -- muertos. De ahí, los huelguistas se fueron a solicitar el auxilio de las autoridades, pero éstas en vez de brindárselos -- los recibieron también con fuego. Como los dueños y el gerente de la empresa sostenían amistad con las más altas autoridades del país, el presidente de la república Porfirio Díaz, ordenó al gobernador del Estado de Sonora que controlara la situación al precio que fuera, y éste se presentó al sitio en -- que se encontraban los mineros y con tropas extranjeras, los atacó causando muchas muertes.

El final de este primer gran movimiento huelguístico, --

fue que los asesinatos cometidos quedaron impunes, y que los mineros que encabezaban el movimiento y no perecieron en la revuelta, fueron sometidos a proceso, declarados culpables y encarcelados, cerrándose así tan triste y desafortunado capítulo de nuestra historia.

II) RIO BLANCO.

El otro gran movimiento huelguístico de mayor importancia en nuestro país fue el de Río Blanco en el Estado de Veracruz. Allí se encontraba el complejo industrial textil algodonero más grande de México. En él laboraban cerca de seis mil obreros entre hombres, mujeres y niños; recibiendo los últimos de veinte a cincuenta centavos diarios, las mujeres sólo un poco más y los hombres setenta y cinco.

Para obtener tan raquítico sueldo, debían trabajar de las seis de la mañana a las ocho de la noche, es decir, doce horas diarias, en condiciones muy desfavorables para la salud por el ruido constante de las máquinas y la contaminación proveniente de los solventes y tintes.

Por ello, los obreros de la empresa, propiedad de ingleses se rebelaron, e inspirados también en los principios del "Manifiesto del Partido Liberal Mexicano", formaron secretamente dos grupos, con la idea de crear sociedades mutualistas a fin de acabar con los ceses y persecuciones de obreros.

La idea era que la creación de dichas sociedades no quedara constreñida a esa empresa únicamente, sino que las sociedades se formaran también en otros centros de trabajo en don-

de existían los mismos problemas; y aunque se procuró que -- "los círculos de obreros libres" no produjeran desconfianza -- en el ánimo de los empresarios, éstos se percataron del peligro que aquellas primeras asociaciones representaban para sus intereses y trataron de aniquilarlos. (15)

El problema se empezó a vislumbrar en enero de 1905, -- cuando una vez extendido el "círculo de obreros libres", y, -- al enterarse los patrones que los centros industriales de Puebla, Tlaxcala, Querétaro y del Estado de México habían hecho -- suyas las ideas de los obreros de Río Blanco, pidieron al gobierno que les prohibiesen reunirse así fuese en pequeños grupos, so pena de prisión, como un medio para evitar que adquirieran más fuerza.

Para fines de 1906 quedó aprobado por el gobierno de Porfirio Díaz el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", el cual contenía exactamente, las mismas condiciones de trabajo que los obreros habían venido padeciendo por largo tiempo: doce horas de trabajo diario, excepto los sábados en que trabajaban once y ningún incremento en el salario.

A la aparición del citado reglamento con vigencia en todo el territorio nacional, los obreros de Atlixco y Puebla se declararon en huelga, demandando de sus patrones una serie de cambios como: la reducción de la jornada, el aumento de salarios, el mejoramiento en la higienización de las fábricas, -- etc. Los trabajadores de Río Blanco aprovechando que ya había aparecido el primer brote de inconformidad en contra de -- tal disposición hicieron lo mismo, demandando de sus patrones las reivindicaciones a las que creían tener derecho, lo --

que naturalmente les fue negado.

Una vez iniciada la huelga, sostuvieron su movimiento -- por dos meses; pero viendo que nada se resolvía, decidieron -- poner en manos de la máxima autoridad del país la solución -- del conflicto. No contaban con que la resolución que dicha -- autoridad dictara, dejaría subsistentes las antiguas condiciones y que nada les concedería.

Mediante resolución presidencial de 5 de febrero de 1907-- se confirmó el reglamento expedido un año antes, dándole plena validez en todas y cada una de sus partes, ordenando que -- todos los trabajadores de la rama textil se sujetaran a él. -- (16)

Los obreros de Atlixco y Río Blanco se negaron a aceptar el laudo y el 7 de enero de 1907 no fueron a trabajar, y los días fueron transcurriendo, pero en vista de que la situación no mejoraba y puesto que como no trabajaban tampoco tenían de comer, resignados decidieron volver a sus labores, pero antes, como carecían de dinero para comprar alimentos decidieron recurrir a la tienda de raya para que en calidad de préstamo les proporcionara maíz y frijol pero ante la negativa de los encargados, decidieron tomar todo lo que en ella había, -- quemándola después, dirigiéndose de ahí a la cárcel del lugar en donde liberaron a todos los reos.

Al ser informado el presidente Diaz de lo que sucedía y como esa posible reacción de los obreros ya había sido prevista, se ordenó a las tropas acampadas fuera de la población -- que atacaran, iniciándose de inmediato la masacre. (17)

Si bien, las huelgas de Cananea y Río Blanco no lograron el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros que en ellas intervinieron, sí tuvieron algunas consecuencias favorables a no muy largo plazo. El máximo logro en Cananea -- fue el establecimiento de la jornada de ocho horas, así como que en cualquier empresa predominara siempre el número de operarios mexicanos. Con la de Río Blanco se logró la desaparición de las tiendas de raya. (18)

Por lo que hace a la legislación laboral de esta época, algo se avanzó, puesto que fueron expedidas algunas leyes como la del Gobernador del Estado de México José Vicente Villada sobre Accidentes de Trabajo el 30 de abril de 1904 en la que se decretó que, el patrón estaba obligado a indemnizar al trabajador por los accidentes ocurridos en su trabajo o con motivo de éste mientras no se probase lo contrario. Dicha indemnización consistía en el pago de atención médica, pago del salario, y en caso de muerte, los gastos de inhumación más -- quince días de salario a los familiares. (19)

Otra ley fue la del Gobernador Bernardo Reyes en el Estado de Nuevo León del 9 de Noviembre de 1906 que decretaba la obligación de indemnizar a los obreros por los accidentes de trabajo y dejaba al patrón la prueba de la exculpante de responsabilidad. La indemnización consistía en asistencia médica y farmacéutica por un período no mayor de seis meses. (20)

La ley promulgada en el Estado de Veracruz por Cándido -- Aguilar el 4 de Octubre de 1914, hablaba ya de la previsión -- social como la obligación de dar a los enfermos asistencia médica, medicinas, alimentos y salarios por todo el tiempo de -- la incapacidad, señalaba la obligación de los patrones de so

tener escuelas primarias para los hijos de los obreros; en el renglón relativo a la inspección del trabajo, se decía que -- era una facultad del Estado el nombrar inspectores que vigilaran el cumplimiento exacto de la ley en la materia; también -- la creación de los tribunales de trabajo por medio de las Juntas de Administración Civil que se encargarían de oír las quejas de los obreros y patrones, dirimirían las controversias y aplicarían las sanciones consistentes en multas de cincuenta a quinientos pesos y arresto de ocho y treinta días a los infractores. (21)

La más importante de estas leyes preconstitucionales fue la del general Salvador Alvarado del 14 de mayo de 1915 en el Estado de Yucatán, en la que por vez primera en nuestro país, quedó consagrado EL DERECHO DE HUELGA quedando establecido en la Exposición de Motivos que: "LOS OBREROS TENIAN FACULTAD PARA INTERRUPTIR SUS LABORES COLECTIVAMENTE PARA FORZAR A QUE -- SE LES CUMPLIERAN SUS DEMANDAS". En esta misma ley fueron -- creados los Consejos de Administración y los Tribunales de Arbitraje. (22)

f).- LA EPOCA REVOLUCIONARIA Y LA HUELGA EN LOS REGIMENES --
POST-REVOLUCIONARIOS.

Hacia fines de 1910 se desató la lucha en contra de la -- dictadura porfirista mediante el Plan de San Luis lanzado por Francisco I. Madero el 5 de octubre de 1910 en San Luis Potosí, en el que se declaraban nulas las elecciones presidenciales realizadas por Díaz y en consecuencia se desconocía su gobierno, asumiendo Madero el cargo de presidente provisional -- con amplios poderes para hacer la guerra a Díaz, postulándose

a la candidatura presidencial, declarando ley suprema del país el principio del "Sufragio Efectivo No Reelección". El pueblo convocado a elecciones extraordinarias dió el triunfo a Madero, quien asumió la presidencia de la república el 6 de Noviembre de 1911. (23)

Al inicio de la segunda década de nuestro siglo el país vió nacer un movimiento sindical sin precedente con la creación de la "Confederación Tipográfica de México", "La Confederación Nacional de Trabajadores", y "La Unión Obrera Mexicana" y en 1912 "La Casa del Obrero Mundial". (24)

Como los conflictos laborales se sucedían vertiginosamente, el gobierno se vió obligado a abandonar su posición abstencionista para intervenir de manera directa en los conflictos. Con este propósito Madero creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, dando lugar con ello a que las exigencias al gobierno fueran cada vez más intensas, sobreviniendo una serie de huelgas que ocasionaron pérdidas cuantiosas a los empresarios, los que presionaron tanto al presidente Madero, que optó por reprimir violentamente las huelgas.

Esta circunstancia aunada a que durante su corto mandato no expidió ninguna ley obrera ni agraria, ésto es, ninguna reforma social, provocó el debilitamiento de su gobierno tanto a los ojos de propios como de extraños, especialmente los empresarios e inversionistas americanos, quienes apoyados por su gobierno, precipitaron la caída de Madero y su asesinato en 1913; instalando en el poder a Victoriano Huerta quien para adquirir mayor fuerza reclutó inmediata y forzosamente a los obreros, provocando con ello el repudio general y la convicción de las clases oprimidas de que, sólo por medio de la

lucha lograrían justicia para todos.

Fue éste un período de cancelación de todas las libertades, e incluso fue cerrada "La Casa del Obrero Mundial". Situación que fue aprovechada por el Gobernador de Coahuila Don Venustiano Carranza, quien el 26 de marzo de 1914, mediante el "Plan de Guadalupe" desconoció a Huerta como Presidente de la República por haber cometido el delito de traición para es calar la Primera Magistratura y exigió la renuncia de todo su gabinete.

Carranza se percató de que para fortalecer su movimiento necesitaba el apoyo de obreros y campesinos, y fue por ello - que decidió hacer algunas "Adiciones al Plan de Guadalupe" en diciembre de 1914 para consolidar su gobierno, comprometiéndose a: "Dictar todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país y una legislación para mejorar la -- condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases". Realizó una alianza con "La Casa del Obrero-Mundial" en enero de 1915 reiterando su propósito de mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora mediante la -- expedición de las leyes respectivas. (25)

Para 1916 la situación general del país era muy grave, - existía un tremendo desequilibrio económico, al obrero se le pagaba en papel moneda y los precios de los productos eran -- calculados en oro, dando lugar a que los obreros exigieran de sus patrones el pago de sus salarios también en oro a lo que se rehusaron, motivando el estallido de varias huelgas.

En julio de 1916 dió comienzo el movimiento de "La Confe

deración de Trabajadores" y la del "Sindicato de Electricistas" ocasionando una suspensión en los servicios públicos como: transportes, agua, tortillerías, panaderías, y otros.

Ante tal situación, el Presidente Carranza en vez de exigir a los patrones que accedieran a las demandas de los trabajadores, rompió su alianza con "La Casa del Obrero Mundial" - traicionando a sus antiguos aliados y reprimiendo violentamente las huelgas mediante la expedición del Decreto del 1° de agosto de 1916 por el que quedaron prohibidas las huelgas en las empresas destinadas a la prestación de servicios y en el que se castigaba con la pena de muerte la suspensión de trabajo considerándolo como un medio ilícito de presión; ya que al ejercer presión sobre el industrial, se causaban graves perjuicios no sólo a éste sino a la sociedad toda. (26)

El Decreto de 1916 era claramente inconstitucional, toda vez que fue publicado después de iniciado el movimiento obrero. Este gravísimo error de Carranza, por fortuna fue rectificado en breve tiempo, al convocar a fines de 1916 a un Congreso Constituyente en Querétaro en el que estuvieron representadas todas las clases sociales.

El Congreso Constituyente de Querétaro inició sus trabajos el 1° de diciembre de 1916 y en el discurso de apertura el presidente Carranza se refirió a las reformas necesarias - al artículo 72 de la Ley de 1857, con el objeto de facultar al legislativo para "Expedir las leyes sobre el trabajo en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores". Tal declaración no satisfizo a los diputados constituyentes, quienes manifestaron su inconformidad por dejar al - -

azar la expedición de normas que vinieran a regular el trabajo; por ello, aún en contra de la opinión presidencial, encaminaron todos sus esfuerzos a hacer efectiva "La Primera Declaración de Derechos Sociales", porque era preciso que tales derechos fuesen declarados por la asamblea Constituyente, representante legítim^o de la voluntad del pueblo. (27)

La Declaración de Derechos de 1917 fue la primera en consagrar los derechos de los trabajadores de la fábrica y del campo, y otorgó asimismo garantías a los patrones, a fin de lograr la convivencia armónica de las fuerzas de la producción.

El Derecho del Trabajo surgió con toda su fuerza en el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, como un derecho social reivindicatorio, protector y tutelar de obreros, jornaleros y artesanos, elevándose a la categoría de constitucionales los derechos de todos los trabajadores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO No. 6. Salvat. Editores, S.A. Barcelona, España, 1971. Página 1662.
- (2) HERRERIAS ARMANDO. Fundamentos para la Historia del Pensamiento Económico. Segunda Edición. Editorial Limusa. México, 1977. Página 26.
- (3) GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho de Trabajo. Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980. Página 16.
- (4) a (7) HERRERIAS ARMANDO Ob. Cit. Páginas 23, 34, 35-118 y 119.
- (8) (9) DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Ediciones Porrúa, México, 1938. Páginas 22, 23 y 31.
- (10) (11) G.H. CAMERLYNCK/LYON-CAEN. Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Aguilar, S.A. Madrid, - - 1972. Páginas 10, 12 y 13.
- (12) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Página 24.
- (13) BALELLA JUAN. Lecciones de Legislación del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Reus, S.A. Madrid, 1957.- Página 31.
- (14) (15) (16) HERRERIAS ARMANDO. Ob. Cit. Páginas 157 a 160 y 161 a 164.
- (17) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Página 50.
- (18) G.H. CAMERLINCK/LYON-CAEN. Ob. Cit. Página 797.
- (19) a (24) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Páginas 44 a 59.

- (14) (15) (16) (17) ROMERO FLORES JESUS. Del Porfirismo a la Revolución Constitucionalista. Anales Históricos de la Revolución Mexicana. Tomo I. Libro Mex. Editores. 1960. Páginas 51 a 55.
- (18) CARDOSO CIRO, FRANCISCO HERMOSILLO Y SALVADOR HERNANDEZ. Ob. Cit. Páginas 139 a 186.
- (19) NAIME LIBIEN ALEXANDER N. La Evolución de la Administración Pública del Trabajo en el Estado de México. - Primera Edición. Ediciones de la Secretaría del Trabajo. Colección Páginas Obreras. 3. México 1983. Páginas 43 a 49.
- (20) a (22) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Páginas 88 a 99.
- (23) MANCISIDOR JOSE. Síntesis Histórica del Movimiento -- Sindical en México. Editorial Cehsmo. México 1976. - Página 43.
- (24) a (27) ROMERO FLORES JESUS. Ob. Cit. Páginas 57 a 63.

C A P I T U L O I I I

A).- LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.

a) EL NUEVO DERECHO SOCIAL

b) EL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL EN EL ARTICULO
123.

CAPITULO TERCERO

LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917

a).- EL NUEVO DERECHO SOCIAL.

A lo largo de casi todo el siglo XVIII predominaron en Europa las tendencias individualistas y liberales caracterizadas por la no intervención del Estado en las relaciones obrero patronales, permaneciendo el obrero aislado frente al patrón, y quedando regulada por el Derecho Civil la relación de trabajo, ignorando la necesidad de una legislación laboral, creyendo que un estatuto de esta naturaleza detendría el progreso.

La primera vez que se hizo mención a los derechos sociales de los hombres al lado de los individuales y políticos -- fue en Francia en la Asamblea del 17 de abril de 1793, y fué el Diputado Rome el que se refirió a ellos durante las sesiones para la Nueva Declaración de Derechos. Con ello se dió -- fin a la idea de la beneficencia pública y la caridad para -- los trabajadores caídos en desgracia, tomando el Estado como -- suyo el deber de asegurar la subsistencia presente y futura -- de quienes por alguna circunstancia ya no estuviesen en aptitud de trabajar. (1)

El Derecho Social conjunto jurídico de elementos variables en constante evolución, destinado a velar por los intereses de la clase trabajadora de cada país, surgió en México, -- como manifiesta el Maestro Trueba Urbina: "de la necesidad urgente de proteger a los débiles", buscando satisfacer necesidades colectivas de la clase laborante y, a largo plazo, la -- transformación económica y social de la sociedad". (2)

El Derecho Social está integrado según algunos autores -- por: el derecho obrero surgido de la clase trabajadora y el -- derecho económico. Otros autores como el ya mencionado Trueba Urbina opinan que también comprende al derecho agrario, el de familia, el cooperativo, el derecho a la educación y el de recho a la seguridad social. (3)

El Derecho Social dió comienzo en México con el reparto de tierras hecho por Lucio Blanco, de una parte de la Hacienda de los Borregos en 1914, y con una serie de leyes y decretos de contenido laboral, que van desde la del Gobernado José Vicente Villada en 1904; la del Gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes en 1906, la del 8 de agosto de 1914 en Aguasca--- lientes; la del 15 de septiembre del mismo año en San Luis Po tosí; la del 19 de octubre en Veracruz de Cándido Aguilar; -- hasta la de 1915 del General Salvador Alvarado de Yucatán.

El Derecho Mexicano del Trabajo como parte integrante -- del Derecho Social no aparecio en México sino hasta el presen te siglo, por lo que las reglamentaciones de la época Colo- -- nial estuvieron vigentes por más de trescientos años; y pese a que la Constitución de 1857 consagró la libertad de trabajo no se abandonó la filosofía individualista y la convicción de que debía permitirse el libre juego de las fuerzas económicas al considerar que el renglón económico era sólo de interés pa ra los particulares.

El Derecho del Trabajo nació como un conjunto de garan-- tías sociales destinadas a la reivindicación de derechos de los trabajadores de las minas, las fábricas y el campo, o sea un derecho de la clase trabajadora.

Surgido durante la Revolución Constitucionalista que encabezó Don Venustiano Carranza, fue un movimiento con una clara tendencia en favor de la legislación obrera, en el que en un principio no hubo participación directa de los trabajadores, pero cuyo desenvolvimiento, especialmente en el Congreso de Querétaro, sí fue obra de ellos. Por ello, el Derecho del Trabajo en México es obra del Estado originalmente, y sólo después, resultado de la actuación obrera.

En 1916 al convocar Carranza al Congreso Constituyente de Querétaro, y al ser pasado a discusión el artículo 5° de la Constitución del 57, los diputados obreros insistieron en que el precepto no debía limitarse a consignar los derechos naturales del hombre, sino que, era necesario tratarlo con toda profundidad, y para ello, presentaron una moción en el sentido de que debía reglamentarse la jornada, el trabajo nocturno y el descanso, y que debían crearse Tribunales de Conciliación y Arbitraje como los que ya funcionaban en Yucatán para la impartición de justicia a los trabajadores, quedando consagrados en el texto constitucional sus derechos. (4)

Como los diputados conservadores externaron su inconformidad con la idea de que el trabajo quedara reglamentado en la Constitución, los representantes obreros expresaron su firme convicción de que había llegado el momento de hacer todas las reformas indispensables al texto constitucional, y que debía pedirse a la comisión redactora del mismo, que el renglón "trabajo", quedase comprendido en todo un título, que incluyera: la jornada máxima, el descanso hebdomadario, el salario mínimo, la higienización de talleres fábricas y minas, los convenios industriales, la prohibición del trabajo nocturno a

mujeres y menores, los accidentes, seguros e indemnizaciones, y la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Para la elaboración del artículo 121 los legisladores mexicanos se inspiraron en las legislaciones de Francia, Bélgica, Italia y los Estados Unidos, y la comisión redactora del mismo estuvo integrada por los diputados: José Natividad Maccías, Alfonso Cravioto, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Pliego y Juan N. Farías, pero el proyecto presentado por ellos no contemplaba lo referente al reparto de utilidades y no fue aprobado, sino el que ya revisado y mejorado presentó al Congreso el Licenciado Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Gobernación. (5)

b).- EL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL EN EL ARTICULO 123.

El 13 de enero de 1917 se dió a conocer el Título "Del Trabajo y de la Previsión Social", surgiendo como título autónomo el artículo 123, que junto con el 27 constituyen los fundamentos del Derecho Social en México, cuyo objetivo es el bienestar colectivo y la incorporación de la clase laborante al progreso y a la cultura, y su fin último; el logro de la justicia social. (6)

El artículo 123 se funda en el principio del intervencionismo de Estado, y sentó las bases sobre las que en lo sucesivo habrían de llevarse a cabo las relaciones trabajo-capital; y lo más importnte, definió el papel del Estado en las mismas, estableciendo la facultad del Congreso de la Unión y de las legislaturas Estatales para la expedición de las leyes laborales que sirvieran para regular las a ctividades de obreros

artesanos, campesinos y empleados domésticos de cada región--acordes a sus necesidades.

En el artículo se incluyó: la jornada máxima de 8 horas diarias, la prohibición de trabajos insalubres a mujeres y menores de 16 años, el descanso hebdomadario, el establecimiento del salario mínimo, el derecho a recibir igual salario por igual trabajo realizado sin importar sexo ni nacionalidad, la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo, el descanso por maternidad, la regulación de la jornada extraordinaria, la vivienda, higiene y salubridad de los centros de trabajo, el patrimonio de familia, la estabilidad en el cargo, - la creación de cooperativas, el reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores para la formación de sindicatos y asociaciones profesionales, el reconocimiento de la - - huelga como un derecho de los trabajadores, y el de los patrones para efectuar paros, y el establecimiento de los organismos a los que serían sometidos los conflictos obrero-patronales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje. (7)

También fueron aprobados el artículo 5° relativo al derecho al trabajo; el 27 referente al problema agrario y a la regulación de la tenencia de la tierra, nulidades y restituciones, las dotaciones, el fraccionamiento de latifundios, la estrutura de la propiedad territorial, el régimen nacional de aguas y del subsuelo y la regulación de los elementos naturales; y el 28 que establece la prohibición de los monopolios - económicos. (8)

En Querétaro quedó afirmada la idea de los derechos so-ciales de obreros y campesinos con sus características de universales e irrenunciables, y en los artículos 27 y 123 consti

tucionales se encuentran las más importantes y progresistas - realizaciones sociales de nuestro país, al estatuir el primero de ellos que: "la tierra es de quien la trabaja", y al - otorgar el segundo la más plena protección "al patrimonio de todo hombre de bien: su trabajo"; quedando establecidas las - garantías mínimas de las clases económicamente débiles, que - al adquirir rango constitucional evita que puedan ser viola-- das por leyes ordinarias o por medidas administrativas. (9)

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 estipula: "que las condiciones de trabajo nunca serán inferiores a las que fija la ley e iguales para todos sin importar el sexo, la nacionalidad, la raza o el credo religioso", y que las posibilidades están abiertas a todos los hombres para el incremento de sus derechos, pero jamás para la reducción de ellos o su pérdida. El artículo 394 dice: "que el contrato colectivo no podrá concertarse en con condiciones menos favorables para los trabajadores que las conte nidas en contratos vigentes de la empresa o establecimiento.- (10)

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas imperativas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, y con su nacimiento, se consiguió en nuestro país la crea ción de un estatuto jurídico destinado a la protección de - - quienes ponen su actividad física o intelectual al servicio - de la economía para el logro de un orden económico y social -- más justo, que dé satisfacción a las necesidades vitales de - una clase social, con el propósito de obtener a largo plazo, - la transformación de la sociedad.

Su cumplimiento no está sujeto a la voluntad de obreros-

y empresarios, sino que es, una garantía constitucional destinada a regir las relaciones entre los factores de la producción, fijando los derechos de uno y otro, como el respeto al trabajo y la libertad de industria, el derecho a la salud, el derecho de los patrones a obtener una utilidad razonable, y el respeto a la propiedad privada.

El Derecho del Trabajo, protector de una clase social, tiene un contenido predominantemente económico, y sus disposiciones dictadas en razón de intereses generales, son imperativas, intocables e irrenunciables, como lo establecen los artículos 123 y 5° de su ley reglamentaria al decir que: "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que la renuncia de los trabajadores al goce y el ejercicio de los derechos es nula", y cuyo desarrollo está fundado en la acción de los sindicatos y en la elaboración de los contratos colectivos de trabajo.

La Carta Magna de 1917 fue la primera con carácter político social en el mundo, destinada a "acrecentar la función de utilidad y seguridad social que marca siempre la supremacía de los intereses sociales sobre los individuales". (11)

Con toda razón afirma el Doctor Mario de la Cueva que: -- "la aplicación del Derecho del Trabajo es un imperativo en -- donde quiera que existe el trabajo humano subordinado", ya -- que compete a éste, la realización de la justicia social como valor supremo; y al ser estatuto dinámico perfeccionable e in concluso, debe adecuarse a los cambios y transformaciones sociales, creando principios e instituciones nuevas que satisfagan las necesidades más urgentes de la sociedad a la que está

destinado.

El artículo 123 comprende también a la Previsión Social, que es un concepto surgido en Alemania en el siglo XIX en la época del "canciller de hierro", anhelando que a través de -- ella se logre la integración del obrero y del campesino mexicanos al progreso y a la cultura.

La Previsión Social considerada como una rama del Dere-- cho del Trabajo, tiene como finalidad la aplicación de las medidas tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y - enfermedades profesionales, o sea, la disolución de los riesgos de trabajo a los que se encuentra expuesto todo trabaja-- dor, procurando alejar de ellos la amenaza de la miseria y la indigencia cuando por alguna circunstancia queden privados de su capacidad de trabajo. Es de ahí, de donde parten los más-- altos ideales de la previsión social, que se aboca al estudio y aplicación de las medidas tendientes a la protección inte-- gral del trabajador, ésto es, asegurar su vida presente y fu-- tura, satisfaciendo sus necesidades en el momento oportuno. - (13)

La Previsión Social en México emana de dos fuentes: la- Constitución y los contratos colectivos de trabajo, y como su aplicación no depende la voluntad del trabajador ni del pa-- trón, es un derecho imperativo que debe estar acorde a las ne-- cesidades de la colectividad y a los objetivos del Estado.

La Previsión Social no es sólo una responsabilidad del - patrón sino una responsabilidad social a cargo de las institu-- ciones públicas o sociales destinadas a prestar los servi-- cios.

La Previsión Social es la seguridad del mañana proyectado siempre hacia el futuro. En nuestro país es muy amplia y comprende: la protección del trabajo de menores y mujeres y el mejoramiento y las condiciones de trabajo en los centros de trabajo, la coordinación de los programas de vivienda para los obreros, las medidas protectoras del salario y de los niveles de vida, el ajuste permanente de los factores de la producción la capacitación y la calificación de la mano de obra, la protección al consumidor, la ampliación del tiempo libre y su mejor utilización como forma de humanizar el trabajo, brindando oportunidades para las prácticas deportivas y recreativas, y, en general, el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de su familia, una más justa distribución de la riqueza, y, el disfrute pleno de los bienes materiales, culturales y espirituales. (14)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Segunda Edición. Editorial Porrúa, - S.A. México, 1981. Páginas 36 y 37.
- (2) (3) TAPIA ARANDE ENRIQUE. Derecho Procesal del Trabajo.-- Sexta Edición. Editorial Velux, S.A. México 1978. Pá- ginas 64 y 67.
- (4) (5) DE LA CUEVA MARIO Ob. Cit. Páginas 112 a 115.
- (6) ROMERO FLORES JESUS. La Constitución de 1917 y los - Primeros Gobiernos Revolucionarios. Libro-Mex. Editores. Tomo II 1960. Páginas 66 a 69.
- (7) (8) (9) RABASA EMILIO, O. Mexicano: Esta es tu Constitu- ción. Cuarta Edición. Talleres Gráficas Amatl. México 1982. Páginas 236 a 242.
- (10) ROSSOMANO MOZART VICTOR. La Estabilidad del Trabaja- dor en la Empresa. Instituto de Investigaciones Juri- dicas, UNAM. Editorial Sojiva, S.A. México, 1980. Pá- gina 153.
- (11) TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. -- Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1980 Pá- ginas 20 a 24.
- (12) (13) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Páginas 18 a 20, 30, - 31 y 79.
- (14) Condiciones de Trabajo. Cuadernos de Medicina, Sègu- ridad e Higiene Volumen III No. 1. E/A 78 Sria. del - Trabajo y Previsión Social. Página 12.

C A P I T U L O I V

A).- EL SINDICATO, LA COALICION Y LA HUELGA.

B).- REQUISITOS DE LA HUELGA

- a) EL REQUISITO DE FONDO
- b) EL REQUISITO DE FORMA
- c) EL REQUISITO DE MAYORIA OBRERA

C).- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

D).- LA CALIFICACION DE LA HUELGA

- a) Huelga Existente.
- b) Huelga Lícita
- c) Huelga Ilícita
- d) Huelga Inexistente

E).- LA IMPUTABILIDAD.

- a) Huelga Justificada o Imputable
- b) El Procedimiento de Imputabilidad

F).- CONCLUSIONES.

CAPITULO CUARTO

EL SINDICATO, LA COALICION Y LA HUELGA

EL SINDICATO

El Sindicato ha sido definido por diversos autores entre otros....

Manuel Alonso García, quién dice: "Sindicato es toda asociación de empresarios o de trabajadores, de carácter profesional y -- permanente constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (1)

Guillermo Cabanellas dice que sindicato es; "Toda unión libre de personas que ejerzan - la misma profesión u oficio, o profesiones- u oficios conexos, que se constituya con -- carácter permanente con el objeto de defen- der los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones --- económicas o sociales" (2)

Nestor de Buen L. afirma que: "Sindicato es toda persona social libremente constituida- por trabajadores o por patronos, para la -- defensa de sus intereses de clase". (3).

Para Mario de la Cueva. "El Sindicato es - la expresión de la unidad de las comunida - des obreras y de su decisión de luchar por - una aplicación cada día más amplia de la -- justicia social a las condiciones de presta - ción de los servicios y para la creación de una sociedad futura en la que el trabajo -- sea el valor supremo y la base de las es -- tructuras políticas y jurídicas. (4)

La Ley Federal del Trabajo dispone que los sindicatos de ben constituirse con veinte trabajadores en servicio activo - como mínimo o con tres patrones. La Ley en su artículo 356 - establece:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones constituída para el estudio, - mejoramiento y defensa de sus respectivos - intereses".

La Ley considera al sindicato como una coalición perma-- nente y el Secretario General del mismo o la persona que de-- signe su directiva es quien tiene la representación jurídica y quien, a nombre de éste debe ejercitar las acciones y dere-- chos que la ley confiere a los trabajadores.

TESIS.- No puede reputarse violatorio de-- garantías la resolución que declara inexis-- tente el movimiento de huelga planteado con el objeto de obtener del patrón la celebra-- ción de un contrato colectivo de trabajo, - si los trabajadores huelguistas no están --

constituídos en sindicatos, ya que por esta razón no están en aptitud de exigir la contratación colectiva. Coalición de Trabajadores Huelguistas de la Fábrica "Ampolletas" S.A. TOMO LXXXIV. 12 de mayo de 1966.

El sindicato representa el interés colectivo de toda profesión, con el propósito de unificar las condiciones de trabajo en una empresa, y sólo cuando cuenta entre sus agremiados a la mayoría de los trabajadores de la misma, puede celebrar contrato colectivo de trabajo con ella.

Los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patronos. Los de trabajadores se clasifican en: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. -- Los patronales pueden estar formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y son nacionales los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

LA COALICION.

En la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se señala que la coalición es la base de las relaciones colectivas.

Mario de la Cueva al referirse a la coalición dice: "Es la reunión temporal de un grupo de trabajadores - para la defensa de un interés actual y para la realización de un fin concreto". (5)

Nestor de Buen la define diciendo -
"Coalición es el convenio celebrado-
por una pluralidad de personas". (6)

G. Lyon-Caen dice: "Es una reunión -
de personas de la misma profesión --
con el fin de preparar un paro colec-
tivo y concertado de trabajo; coali-
ción es el acto preparatorio a la --
huelga, consecuencia habitual, de ---
ésta, más no necesaria.". (7)

El artículo 123 en su fracción _ _ _
XV señala: "Tanto los obreros- - - --
como los empresarios tendrán derecho -
a coaligarse en defensa de sus respec-
tivos intereses formando sindicatos, -
asociaciones profesionales, Etc."

La Ley Federal del Trabajo reconoce la
libertad de trabajadores y patrones pa
ra coaligarse y en su artículo 355 de-
fine a la coalición de este modo: "coa-
lición es el acuerdo temporal de un --
grupo de trabajadores o de patrones pa
ra la defensa de sus intereses comú- -
nes".

La coalición se sustenta sobre la idea de unión, liga, -
reunión y se caracteriza por su transitoriedad, inmediatez y-
temporalidad, adquiriendo personalidad jurídica en el momento
de su formación; y para su constitución se requiere:

TESIS.- Para que se realice el fenómeno jurídico de la coalición o -- acuerdo de un grupo de trabajadores, -- es requisito indispensable que se liguen cuando menos tres trabajadores -- para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, ésto -- es, que dependan de un mismo patrón. --
4590/46 Antonio López de Rivera, S.-
A. de C.V., 21 de julio de 1947.

LA HUELGA.

El Código Penal de 1871 consideró a la huelga como un acto ilícito generador de responsabilidades para el infractor, -- y en 1916 el presidente Don Venustiano Carranza mediante el -- Decreto del 1º de agosto sancionó su ejercicio con la pena de muerte; pero tal disposición dejó de surtir efectos con la -- promulgación de la constitución.

En ese momento el Estado reconoció la existencia de la -- huelga como un derecho social, otorgándole legalidad y convirtiéndola en instrumento jurídico mediante el cual la clase -- trabajadora puede obtener su mejoramiento.

La huelga ha sido definida por diversos autores, como Manuel Alonso Olea quien dice a propósito de ella:

"Es la cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores". (8)

Gérard Lyon-Caen dice: "Huelga es la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador, con un fin profesional" (9)

Guillermo Cabanellas dice: "Huelga -- es la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una -- asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias em-- presas, con abandono de los lugares -- de trabajo, con el objeto de hacer -- presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesio-- nal con el propósito de preservar, -- modificar o crear nuevas condiciones-- laborales". (10)

J. Jesús Castorena dice: "Huelga es -- la suspensión de trabajo concertado -- por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento -- para defender y mejorar las condicio-- nes de trabajo propias, o las ajenas-- de una colectividad de trabajadores". (11)

Para Nestor de Buen L. "La huelga es-- la suspensión de labores en una empre

sa o establecimiento decretada por -- los trabajadores, con el objeto de -- presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo". (12)

Alberto Trueba Urbina la define así:- Huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniendo - un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.". (13)

Para Mario de la Cueva, huelga es: -- "La suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer - cumplir condiciones de trabajo, que - respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las - estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la -- economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades". (14)

El mismo autor considera que en nuestro derecho colectivo del trabajo, la huelga es una institución que expresa la - idea de que el derecho del trabajo, es un principio jurídico- de y para la clase trabajadora.

El derecho de huelga quedó plasmado en la fracción XVII del Artículo 123 constitucional.

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió a la huelga como:

"La suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

La huelga es un medio lícito de presión ejercida por una pluralidad de trabajadores sobre el patrón, para que acceda a satisfacer sus peticiones, y lograr con ello mejoría en las condiciones de trabajo.

Huelga es la suspensión absoluta de actividades en una empresa, y el derecho para suspender el trabajo corresponde a la mayoría de los trabajadores, quedando sujeto el ejercicio de ese derecho, a la satisfacción de ciertos requisitos propios del acto jurídico.

La huelga es por ello un derecho de la mayoría, que persigue la satisfacción de intereses colectivos, y es poseedora de un doble carácter, por ser al mismo tiempo, un derecho individual de cada trabajador pero que no puede ser ejercitado por éste aisladamente, sino por la mayoría obrera.

El derecho de huelga es un derecho fundamental e irrenun

ciable de los trabajadores, un derecho social y adjetivo en cuanto a que es el medio lícito de presión de que disponen -- los trabajadores para lograr una solución, ésto es, que el patrón dé satisfacción a sus peticiones.

La huelga atraviesa por tres etapas: la prehuelga, el estallamiento y la imputabilidad; aunque algunos autores incluyen también el período de gestación que es previo a la pre huelga.

El período de prehuelga comienza con la notificación del pliego de emplazamiento al patrón y termina al momento de la suspensión de labores. En esta etapa la Junta procura la conciliación de las partes a fin de evitar el estallido de la -- huelga.

La segunda etapa tiene lugar cuando estalla la huelga, y es entonces cuando la junta declara la existencia o inexistencia, licitud o ilicitud del movimiento a solicitud de parte -- interesada, llevando a cabo una función jurisdiccional.

La última etapa, la de imputabilidad, es aquella en la -- que se determina si la huelga es imputable al patrón, en cuyo caso, queda obligado al pago de las prestaciones reclamadas y los salarios caídos, para lo cual se sigue un procedimiento -- arbitral.

B).- REQUISITOS DE LA HUELGA.

El acto jurídico denominado huelga, requiere para su -- existencia del cumplimiento de determinados requisitos que la

ley considera:

- a) Requisito de fondo
- b) Requisito de Forma
- c) Requisito de Mayoría Obrera

Los dos primeros son requisitos inmediatos en tanto que el tercero es mediato.

a) Requisito de Fondo.

Se haya contemplado en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, en los que se establece que la huelga debe tener por objeto: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción mediante la firma del contrato colectivo de trabajo, su revisión o su cumplimiento cuando ha sido violado, el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades, la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis y apoyar otro movimiento de huelga.

b) Requisito de Forma.

Lo establece la Ley Federal del Trabajo señalando los requisitos del pliego de emplazamiento, que es un escrito dirigido al patrón, que el sindicato emplazante debe presentar ante la junta, en el que le formula las peticiones y le anuncia la decisión de iniciar el movimiento si no le son satisfechas.

c) Requisito de Mayoría Obrera.

Se encuentra previsto en el artículo 451 fracción II de la Ley, ordenando que la suspensión del trabajo sea llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, lo que equivale a la mitad de ellos más uno.

Este requisito se hace exigible cuando los trabajadores, los patronos o, los terceros interesados solicitan a la Junta que declare la inexistencia de la huelga y ofrecen como prueba el recuento de los trabajadores.

C).- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación de un escrito dirigido al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al que se anexan el original del pliego de emplazamiento, un juego de copias para cada emplazado, otro para estadística y uno más que la Junta sella y que sirve al peticionario como constancia de la presentación del pliego de emplazamiento.

El escrito que se dirige al Presidente de la Junta debe contener:

- a) El nombre de quien promueve y el carácter con que lo hace.
- b) El domicilio
- c) El nombre del emplazado ó emplazados.
- d) Su domicilio o domicilios.

- e) El motivo de la huelga, la determinación de los trabajadores de estallarla y la fecha de inicio.
- f) El nombre de los apoderados que vayan a realizar las gestiones en representación del Secretario General - del Sindicato.

El pliego de emplazamiento dirigido al patrón contiene:

- a) El nombre de quien promueve y el carácter con que lo hace.
- b) Su domicilio.
- c) El nombre del emplazado o emplazados.
- d) Su domicilio.
- e) Las peticiones, que pueden ser:

I Económicas.

II Administrativas.

- f) La intención de los trabajadores de ir a la huelga - si sus peticiones no son satisfechas.
- b) El plazo que se concede para el estallido de la huelga o, la fecha del estallamiento.

Al pliego de emplazamiento debe anexarse copia certificada de la toma de razón expedida por la Junta, por medio de la cual el Secretario General del sindicato acredita el carácter con que promueve.

Recibido el emplazamiento por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta dicta el auto de inicio que contiene:

- 1.- Fecha del auto.
- 2.- El registro de los autos en el Libro de Gobierno.
- 3.- La fecha para la Audiencia de Conciliación.
- 4.- Los apercibimientos a las partes.
- 5.- La firma del presidente y la de los representantes - del capital y del trabajo.

Posteriormente, la Junta dicta un auto en el que tiene -- por presentado el escrito dirigido al Presidente de la Junta-- con el original y copia del pliego de peticiones, y ordena -- que el expediente se turne al Actuario para que éste notifi-- que a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes, a fin de que el o los emplazados se enteren de las peticiones que se les formulan. El auto lleva la firma del Presidente-- de Junta.

El efecto de la notificación del pliego de emplazamiento al patrón es, el de constituir al dueño de la empresa o a su representante legal en depositario de los bienes de la misma, adquiriendo de ese modo, todas las responsabilidades inherentes a dicho cargo hasta el día y hora del estallido de la -- huelga.

Con relación a este punto, propongo, que en el momento -- en que el Actuario notifique el emplazamiento al patrón constituyéndolo en depositario, lleve a cabo también, una enumeración e identificación precisa de los bienes de la empresa, levantando a tal efecto un acta. El objeto de esto es, evitar que el emplazado sustraiga sus bienes y disponga de ellos antes de que se inicie el movimiento, o, cuando se dicte resolución en la imputabilidad.

Cuando el emplazamiento es recibido por la Junta de Conciliación, también dicta un acuerdo que contiene:

- 1.- La fecha del auto
- 2.- La orden para el registro en el Libro del Gobierno.
- 3.- La orden para que se corra traslado a la emplazada - con el pliego de peticiones.
- 4.- Notificado el pliego, ordena su envío a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para el caso de que no exista Junta de Conciliación y Arbitraje o de Conciliación en el lugar de ubicación de la empresa, el emplazamiento debe presentarse ante la autoridad política o administrativa, y ésta queda obligada a remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento de la notificación.

El aviso para la suspensión de labores debe darse siempre con un mínimo de seis días de anticipación, o de diez, -- tratándose de los servicios públicos; pero en ocasiones, el -- promovente puede aumentar el plazo, o bien, fijar el día y la hora en que estallará la huelga.

Notificado el pliego de emplazamiento al patrón, empieza a correr el término concedido para que se inicie el movimiento.

Cuando se señala como objeto de la huelga, la revisión del contrato colectivo, el emplazamiento debe presentarse ante la Junta con sesenta o treinta días de anticipación a la -

fecha de su vencimiento; pero si el emplazamiento tiene por objeto la firma del contrato o su cumplimiento porque ha sido violado, entonces no existe término para su presentación.

A partir de la notificación, el patrón dispone de cuarenta y ocho horas para producir su contestación por escrito ante la Junta, debiendo referirse en ella a cada una de las peticiones del pliego aceptándolas o negándolas, anexando copia de su contestación para que la Junta la haga llegar al sindicato emplazante.

En caso de que el emplazado no conteste en ese término, puede hacerlo en la audiencia de conciliación que tendrá verificativo el día y hora señalados por la Junta. La negativa del patrón para contestar el pliego de emplazamiento no está sancionada por la Ley.

Desde el momento de la notificación del pliego de emplazamiento, debe suspenderse toda ejecución de sentencia o práctica de embargo, diligencia o desahucio en contra del establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados; y, hasta antes del inicio de la suspensión de las labores, si se trata de asegurar salarios, pensiones, indemnizaciones o cualquier otro derecho del trabajador, créditos pendientes al Instituto Mexicano del Seguro Social o aportaciones del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores u otros créditos fiscales; porque iniciada la huelga, el sindicato no debe permitir la entrada de quienes no sean trabajadores al interior del establecimiento.

La Audiencia de Conciliación a que son citadas las partes, es conducida por el Presidente de la Junta o por el Auxi

liar, procurando su avenimiento. El sindicato al comparecer ratifica su pliego y el emplazado puede producir o ratificar su contestación verbal o escrita, teniéndose por celebrada la audiencia. La única excepción que puede promoverse en dicha audiencia es la de falta de personalidad de las partes.

Si el Secretario General del Sindicato no comparece, no corre el término para la suspensión de labores; pero si es el emplazado el que no concurre puede iniciarse el movimiento. -- Ahí mismo puede prorrogarse la fecha y hora del estallido de la huelga, por acuerdo entre las partes y a petición de ellas.

El Presidente de la Junta interviene personalmente en -- las resoluciones sobre falta de personalidad, incompetencia, -- declaración de inexistencia e ilicitud, designación de personal de emergencia y terminación de la huelga; en estos dos últimos casos también puede firmar el Auxiliar en sustitución -- del Presidente y en la terminación de la huelga, siempre y -- cuando no sea resolución.

Los miembros de la Junta no son recusables y por tanto, -- no puede promoverse cuestión de competencia. Y si una vez -- hecho el emplazamiento la Junta se percata que no es competente, debe declararse incompetente y los trabajadores disponen de un término de veinticuatro horas para designar Junta competente a la que le serán remitidos los autos. En ese caso, el término para la suspensión de labores se computa a partir del momento en que la Junta competente notifica el haber recibido los autos, no obstante, las actuaciones anteriores conservan su validez.

Si la conciliación no es posible, la huelga estalla el -

día y hora señalados, a excepción de cuando se trata de los - medios de transporte en ruta hacia su destino, o, cuando la - huelga se inicie en día u hora no laborables, y, en el caso - de los centros hospitalarios hasta que los enfermos que están siendo atendidos puedan ser trasladados a otra institución, o sean dados de alta.

D).- CALIFICACION DE LA HUELGA.

a).- Huelga Existente.

Estallado el movimiento de huelga, se procede a su cali- ficación. Para determinar si la huelga es existente, se re- quiere que tenga como finalidad alguna o algunas de las seña- ladas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, dando cumplimiento además, a todos los requisitos y formalidades le- gales, como el consistente en que la huelga comience el día y hora anunciados y que la suspensión sea llevada a cabo por la mayoría.

TESIS.- Para que la huelga pueda con- siderarse legalmente existente es pre- ciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los traba- jadores que están prestando sus servi- cios en la negociación, para que sea - posible la suspensión temporal del tra- bajo como resultado de la coalición, - puesto que no puede suspenderse un - -

trabajo que no se está realizando. R. -
5965/46 1a.
Eduardo González, 25 de noviembre de --
1948.

La Ley define a la huelga existente, como aquella que ~~pe~~ persigue un objeto lícito (requisito de fondo), además de cumplir con todos los requisitos de forma.

La resolución que declara existente la huelga implica -- que se cumplió con todos los requisitos, y el sindicato emplazante puede promover de inmediato, si lo desea, la imputabilidad del movimiento.

En contra de la resolución que declara existente o inexistente un movimiento de huelga sólo procederá el amparo.

b).- Huelga Lícita.

El artículo 123 define a la huelga lícita de la siguiente manera:

"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 ejecutoria de la Suprema Corte de fecha 10 de diciembre de 1930 United Sugar Company, S.A., la lícitud de la huelga depende del examen de las demandas obreras, para saber si-

tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que el legislador enumera.

La declaratoria de licitud de la huelga implica su existencia, y en tanto el movimiento no sea declarado ilícito, -- las autoridades tienen el deber de hacer respetar ese derecho ejercitado por los trabajadores.

c).- Huelga Ilícita.

Ilícitud es la violación de un mandato o prohibición; -- ilícito es en consecuencia, lo que va en contra de las normas jurídicas.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo al hablar de las huelgas ilícitas establecen que son aquéllas en las -- que los huelguistas realizan actos violentos en contra de las personas, instalaciones o propiedades del patrón, y, en caso de guerra, cuando los trabajadores prestan sus servicios en -- las dependencias de gobierno.

La ilicitud de la huelga es decretada por la Junta a petición de parte interesada, y el procedimiento se rige, al -- igual que en la inexistencia, por lo dispuesto en la Ley, y -- su efecto legal, es dar por terminadas las relaciones de trabajo.

Independientemente de lo anterior, las autoridades penales pueden conocer de los hechos violentos cometidos por los huelguistas, y pueden ejercitar acción penal en contra de -- ellos, tal como se desprende de la ejecutoria que a continua-

ción transcribimos en su parte relativa.

HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES-
DE LA.- No es verdad que el artículo -
123 de la Constitución y las disposi--
ciones relativas de la Ley Federal del
trabajo, priven de naturaleza delictuo
sa a los hechos violentos cometidos --
por los huelguistas y anulen, en conse
cuencia la acción de las autoridades -
penales para reprimir, de conformidad
con leyes de esta última naturaleza --
aquellos actos. Los efectos laborales
de la ilicitud de la huelga es que se
den por terminadas las relaciones de -
trabajo. Pero ni el artículo 123, ni -
la Ley Federal del Trabajo, previenen-
que las autoridades penales estén inca
pacificadas para conocer de los hechos -
y, que con independencia de los efec--
tos laborales, puedan producir los que
por su parte les atribuya la ley Penal
Sindicado de Inds. Varias de Jojutla,
Edo. de Morelos. TOMO LXXXIV. 19 de --
enero de 1944.

d).- Huelga Inexistente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 decía que cuando no -
se cumplieran los requisitos para la procedencia de la huelga
antes de las cuarenta y ocho horas de haber suspendido las la

bores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declararía de oficio la inexistencia de la huelga.

Con posterioridad se suprimió la declaratoria de oficio, por considerarla violatoria del artículo 14 constitucional, -- por tratarse de la resolución de controversias entre partes.

La huelga es inexistente cuando el movimiento no es de -clarado por la mayoría de los trabajadores; cuando no tiene -por objeto el equilibrio entre los factores de la producción; cuando en el escrito de emplazamiento no se formulan las peticiones, o bien, cuando no se señala el término de prehuelga o la fecha de suspensión de labores.

La ley estatuye, que los trabajadores, patrones o terceros interesados (aquellas personas a quienes perjudique el movimiento por cualquier causa), están facultados para solicitar a la Junta, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de trabajo, que haga la declaratoria de inexistencia de la huelga y, que en caso de que ninguno de ellos pro--mueva la inexistencia dentro del término establecido, la huelga será considerada existente para todos sus efectos legales.

HUELGA, DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LAS.- De acuerdo con el artículo 269,- si un movimiento de huelga no se haya-comprendido en alguno de los casos a-los que el precepto se refiere, el mismo debe declararse inexistente, declaración con la que se da por terminado-el conflicto, careciendo las Juntas de facultad para dictar una resolución dici

versa en el mismo expediente. Villarreal
Crispín. TOMO LII, 6 de mayo de 1957.

El procedimiento para la declaración de inexistencia de la huelga se inicia con la presentación de un escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje acompañada de una copia para el sindicato emplazante, o para éste y el patrón o patrones emplazados, si la promoción es realizada por terceros.

Recibido el escrito, la Junta señala fecha y hora para la celebración de la audiencia notificando a las partes. En ella el promovente ratifica su escrito y ofrece pruebas; y si se trata de un tercero, aporta además las que acreditan su interés en el asunto; el sindicato emplazante contesta y ofrece pruebas.

Ofrecidas las pruebas, la Junta las acepta o las desecha aunque generalmente las acepta todas, ordenando únicamente el desahogo de las que basten a normar su criterio. Concluida la recepción, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes resuelve sobre la existencia o inexistencia del estado de huelga. Si en su resolución determina que el movimiento es inexistente, fija a los trabajadores veinticuatro horas para la reanudación de labores, apercibiéndolos, que en caso de no hacerlo, se darán por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón, salvo causa justificada, quedando éste en libertad para contratar nuevos trabajadores y reanudar de inmediato las labores.

La resolución de inexistencia de la huelga, es una sentencia declarativa atentos a la definición del Maestro. Eduardo J. Couture, quien dice al respecto: "Las sentencias decla

rativas son aquellas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho".

La Declaración de inexistencia de la huelga tiene el carácter de resolución, en virtud de que da por terminado definitivamente el conflicto.

HUELGAS, INEXISTENCIA.- Si una Junta de clara que un movimiento huelguístico no tenía existencia legal, el reconocimiento de esa situación le impide continuar actuando en una cuestión que carecía de fondo que estudiar, pues la mencionada resolución equivale a la total terminación de la huelga. Juan Martínez G. TOMO LXV. 17 de enero de 1960.

E).- LA IMPUTABILIDAD.

a).- Huelga Justificada o Imputable.

La primera vez que apareció el término imputabilidad, -- fue en el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1928 en -- cuyo artículo 277 se leía:

"Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga, e imputables sus motivos al patrón..., se le -- condenará al pago de los salarios -- correspondientes a los días en que hubieren holgado los trabajadores". (15)

La Suprema Corte en una ejecutoria de 1930 se refirió a la huelga justificada e injustificada en vez de huelga imputable e inimputable.

HUELGAS.- El legislador reconoce el derecho de los obreros para declararse en huelga con el propósito de obtener el equilibrio entre los factores de la producción, pero para determinar si la huelga es justificada o no, no basta que tenga ese fin, sino que pueda ser atendida en justicia, o sea posible acceder a la solicitud de los obreros. United Sugar Co. S.A., TOMO XX Diciembre 1º de 1930.

En el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se lee:

"Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita la huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley e imputables sus motivos al patrono, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. (16)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 habló de la imputabilidad pero no la reglamentó.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 se refiere a la huelga justificada en los siguientes términos:

"Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

HUELGA, JUSTIFICACION DE LA.- Para la --
Justificación de la huelga se requiere --
examinar si le es, o no, imputable al pa--
trón, mediante las pruebas que se apor--
ten en el procedimiento arbitral, cuando
los interesados se acojan a él, en el --
que tendrá que resolverse, si fué, o no--
debida a la actitud del patrón de negar--
se a acceder a las peticiones de sus tra--
bajadores, o, lo que es lo mismo, si su--
negociacion estaba capacitada económica--
mente, para poder satisfacer sus preten--
ciones económicas, o, por el contrario,--
se hallaba imposibilitada de acceder a --
esas pretenciones. Sindicato Unificado--
de Obreros y Obreras de "La Fortaleza".--
TOMO LXXXIX. 4 de septiembre de 1946.

Ello significa que si el patrón dió causa al movimiento, deberá sufrir las consecuencias.

HUELGAS, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS --
DE LAS.- El único efecto que surte la de--
claración que hace una Junta, respecto --
de, a quien son imputables los motivos --
de una huelga se contrae a los salarios--

caídos, de conformidad con el artículo - 271 de la Ley Federal del Trabajo, y en el supuesto, que los motivos de la huelga sean imputables a la parte patronal, - ésta debe pagar a los obreros los salarios correspondientes a los días en que holgaron. Cía. Pullman. TOMO LXXXVII.- 11 de marzo de 1946.

La ley de 1970 en su artículo 270 dispone:

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

HUELGAS, SALARIOS IMPUTABLES AL PATRON - POR.- Aceptar que por ser existente una huelga y tener objeto lícito, son imputables los salarios del obrero al patrón, es desvirtuar los motivos fundamentales de justificación del movimiento, -- pues para esa decisión se requiere un -- procedimiento en que el patrón y los trabajadores defiendan sus intereses. Manuel M. Conde, S.A. TOMO LXXX. 8 de marzo de 1974.

HUELGA, LICITUD DE LA.- Interpretando el artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo

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

La disposición de la Ley de 1970 ordenando que para tramitar la imputabilidad, se siga el procedimiento ordinario, - se encuentra vigente; pero consideramos que requiere de algunas adiciones.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia ha determinado que:

"Huelga injustificada es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón".

Cuando el patrón cumple con las obligaciones contraídas, o las que la ley le marca, no puede decirse que sea él quien dió causa al movimiento, y por ende, los motivos de la huelga no le son imputables; quedando en consecuencia, eximido de -- dar satisfacción a las peticiones de los trabajadores, así como del pago de los salarios caídos.

b).- El Procedimiento de Imputabilidad.

Antes de la Ley de 1970 la imputabilidad se planteaba en forma incidental, dando principio con la presentación de la demanda que contenía las peticiones, y señalaba fecha y hora para la audiencia en la que la actora ratificaba su escrito de demanda y ofrecía pruebas y la demandada contestaba ofreciendo también las suyas. Procediendo a continuación al desahogo de las mismas, y una vez hecho ésto, la Junta dictaba resolución.

A partir de 1970, la imputabilidad se promueve como juicio ordinario, una vez que la huelga ha sido declarada existente dando comienzo con la presentación de la demanda, la cual debe contener todas las demandas planteadas en el escrito de emplazamiento, los nombres de los trabajadores, su categoría, antigüedad y salarios.

La ley señala claramente, que una vez que la huelga ha sido declarada existente por la Junta, el sindicado emplazante puede promover de inmediato la imputabilidad del movimiento, cosa que casi nunca hace, causando con ello perjuicio al arrendador del inmueble en el que se encuentra instalada la negociación; en virtud de que la Ley no establece un término preciso para promover la imputabilidad.

Cuando la negociación es dueña del inmueble, y el sindicato emplazante no promueve la imputabilidad inmediatamente después de la declaración de existencia, el perjuicio a que hicimos referencia en el párrafo anterior, se puede ocasionar a los acreedores, porque si ellos tienen oportunidad de obrar en ese momento, ya no podrán hacerlo, cuando intenten --

hacer efectivos sus adeudos después de dos, tres o más años, de iniciada la huelga.

De lo apuntado se desprende la necesidad, según mi punto de vista, de que al sindicato emplazante se le fije un término prudente, digamos de sesenta días, para que promueva la -- imputabilidad, y que, transcurrido ese término sin que el sin dicato actor haya promovido, podrán hacerlo también, los propios trabajadores, los patrones, o aquellos a quienes se les cause perjuicio con esa abstención (terceros).

Desde la expedición de la Ley Federal del Trabajo de -- 1970, el juicio ordinario que se sigue para promover la imputabilidad consta de varias etapas.

Se inicia con la presentación de la demanda, y la Junta dicta un acuerdo señalando fecha para la audiencia de conciliación (el avenimiento o conciliación de las partes que actualmente lleva a cabo la Junta, no estaba contemplado en la Ley de 1931, pero debido a su importancia, hoy se encuentra -- incorporado al procedimiento), y se continúa con las etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Desahogadas las pruebas, las partes formulan sus alegatos, lo cual es optativo, dado que pueden omitirlo, dejando -- que la Junta haga las consideraciones del caso, y determine -- en consecuencia, apoyada siempre en los elementos de juicio -- aportados durante el procedimiento, a quien es imputable la huelga.

Formulados los alegatos por las partes, se cierra la ins trucción, y con ello, se da por concluída la tramitación del-

juicio.

El expediente es turnado a resolución, siendo ésta la última fase del procedimiento, en la que los miembros de la Junta pasan a discusión el proyecto de resolución para su ulterior aprobación, y una vez que éste es discutido y aprobado - pasa a ser una resolución.

El laudo de la Junta con que se pone fin al conflicto -- contiene tres partes esenciales: los resultandos, los considerandos y los resolutivos. Es indispensable que los dos últimos sean congruentes, ya que es en ellos en los que se determina si la huelga es o no imputable al patrón, y se decide en consecuencia, absolverlo o condenarlo.

LAUDO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIA- -
CION Y ARBITRAJE. Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de la Confección, Sims y Conexas de la República Mexicana VS Hilaturas Neza, S.A. 12 de -
diciembre de 1983.

PRIMERO.- Procedió la acción de imputabilidad de huelga.

SEGUNDO.- Se declara que los motivos de la huelga son imputables a la empresa, -
condenándola en consecuencia al pago del importe del fondo de ahorro; salarios de vengados; cincuenta por ciento de salarios caídos desde el estallido de la - -
huelga hasta la total solución del jui--

cio, mediante la reanudación o normalización de labores, para lo cual se conceden a la demandada quince días a partir de la fecha en que le sea legalmente notificado este laudo; y, el pago -- del faltante de sus rayas.

TERCERO.- Se absuelve a la demandada -- del pago del porcentaje del fondo por -- los períodos que ha estado en huelga, y del pago de cuotas del IMSS y del INFO-NAVIT, del pago de perjuicios ocasionados a los trabajadores y del pago de -- gastos de huelga y prehuelga.

CUARTO.- Se concede a la demandada el -- término de setenta y dos horas para que haga el pago del importe de la condena.

QUINTA.- Notifíquese personalmente a -- las partes, cúmplase en su oportunidad y archívese el expediente como asunto -- concluído.

LAUDO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIA--
CION Y ARBITRAJE.

Sind. de Agentes de Reservaciones a Comisión de Yates de Recreo y Sims. del -- Puerto de Acapulco VS Turismo Marítimo, S.A. Yate México-Fiesta . 17 de enero de 1984.

PRIMERO.- Ha procedido la acción de imputabilidad.

SEGUNDO.- Se declara que los motivos que originaron la huelga son imputables a la empresa, a quien en consecuencia se condena a la firma del contrato colectivo, el reconocimiento de la antigüedad, de un salario mensual básico y al pago de salarios caídos para todos los trabajadores del tabulador.

TERCERO.- Se concede a la demandada el término de setenta y dos horas para cubrir el importe de los salarios caídos que han quedado cuantificados.

CUARTO.- Notifíquese personalmente a las partes, cúmplase, y en su oportunidad archívese el expediente como asunto totalmente concluido.

LAUDO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Sindicato de Obreros de la Ind. del Hierro, Metales y Manufactores Compuestos en el D.F. VS Marver de México, S.A. 14 de abril de 1982.

PRIMERO.- Se declara imputable al patrón la huelga.

SEGUNDO.- Se condena a la demandada al -
incremento de salarios de todos los tra-
bajadores.

TERCERO.- Se condena a la empresa al pa-
go de salarios caídos desde la fecha del
estallido de la huelga hasta su termina-
ción.

CUARTO.- Abrir incidente de liquidación-
para determinar el incremento salarial y
los salarios caídos.

QUINTO.- Notificar personalmente a las-
partes.

LAUDO DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION-
Y ARBITRAJE.

Unión Sindical 24 de Septiembre y Simi-
lares del D.F. VS Ensamblés, S.A. 16 de
septiembre de 1982.

PRIMERO.- Son imputables al patrón los -
motivos de la huelga.

SEGUNDO.- En consecuencia se le condena -
al pago de salarios caídos por todo el --
tiempo de duración de la huelga.

TERCERO.- Asimismo, se le condena al pago
de salarios devengados, vacaciones, agui-

naldos y participación de utilidades. --
Abrir incidente de liquidación para cuanti
ficar el monto de las prestaciones - -
adeudadas.

CUARTO.- Queda concluída la huelga.

Apoyados en el examen de los laudos de las Juntas Fede--
ral y Local de Conciliación y Arbitraje, aún quedan algunos -
puntos a los que deseamos hacer mención.

Al dictarse la resolución en la imputabilidad, en el laudo
no se establece la situación en que quedarán los bienes emba
rgados al patrón a partir de ese momento; por lo que se col
lige, que el embargo se levanta, quedando el patrón de ese modo
do, en libertad para disponer de ellos.

En el laudo se indica que se concede un término de setenta
y dos horas, a partir de la notificación del mismo para --
realizar el pago del importe de la condena, debidamente cuanti
ficado; pero como ya no existe el embargo sobre los bienes,
el patrón los puede sustraer, causando a los trabajadores grave
perjuicio, toda vez que ya no pueden hacer efectivos sus -
créditos, porque al momento de hacerse exigible la condena, -
los bienes han desaparecido.

Consecuentemente, mi proposición consiste en que el em--
bargo de bienes continúe hasta que se cumpla con la resolu- -
ción en la cual se hizo imputable la huelga al patrón, y, hasta
que se hagan efectivos los adeudos, y que los trabajadores
cobren sus créditos con el producto de la venta de los bienes

También considero, que la Ley debe ser específica, al ordenar que el importe de la condena sea entregado exclusivamente a los trabajadores que se encontraban laborando en la empresa, al momento de la suspensión de labores, evitando con ello, que el juicio de imputabilidad sea retardado deliberadamente por algunos líderes, que precisamente postergan su trámite, a fin de ser ellos los beneficiados con el pago de los créditos pertenecientes a sus representados a los cuales es imposible localizar, en razón del larguísimo tiempo transcurrido entre el inicio de la huelga y su total terminación.

Cuando el movimiento de huelga no es imputable al patrón se concede a los trabajadores el término de tres días para -- que reanuden labores, apercibiéndolos, que en caso de no presentarse a su centro de trabajo en ese lapso, el patrón podrá dar por terminadas las relaciones de trabajo sin incurrir en responsabilidad.

Cuando la huelga es imputable al patrón, ya hemos dicho, que se le concede el término de 72 horas para que realice el pago de las prestaciones a que fue condenado en el laudo. Pero ¿Qué sucede si una vez notificada la resolución al patrón, no procede a la reapertura de la empresa y a la reanudación inmediata de labores en el término de 15 días que a este propósito se le conceden, con base en los laudos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje transcritos con anterioridad?.

En ese caso, considero, que así como a los trabajadores se les marca un término para la reanudación de los trabajos -- cuando la huelga no es imputable al patrón, y su desacato da como consecuencia la terminación de la relación laboral entre

ambos; lo mismo debe hacerse con el patrón cuando el movimiento le es imputable y en el término fijado por la Junta no reanuda las labores.

Entonces, la consecuencia será, la ruptura de los contratos colectivos de trabajo sin responsabilidad para los trabajadores y el patrón quedará obligado a indemnizarlos en términos del artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo que comprende: el pago de tres meses de salario, doce días de salario por cada año de servicios prestados, y el pago de los salarios vencidos y de los que sigan cayendo hasta que se realice el pago de todas las indemnizaciones.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del -- Trabajo. TOMO II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México. 1982. Página 678.
- (2) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Página 252.
- (3) DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, - 1981 Página 683.
- (4) (5) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Páginas 283 y 240.
- (6) DE BUEN L. NESTOR. Ob. Cit. Página 527.
- (7) G.H. CAMELYNCK/G. LYON-CAEN. Derecho del Trabajo. Quinta Edición Aguilar, S.A. de Ediciones, Madrid, 1974. - Página 467.
- (8) (9) (10) (11) DE LA CUEVA MARIO Ob. Cit. Páginas 826 y- 827.
- (12) DE BUEN L. NESTOR. Ob. Cit. Página 828.
- (13) (14) (15) (16) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. Páginas 827,- 588, 607 y 608.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA CON LAS REFORMAS ENTRADAS EN VIGOR EL 1º DE MAYO DE 1980.

JURISPRUDENCIA

JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA - DE LA NACION.
LAUDOS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
LAUDOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

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

- 1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 no reglamentó la -- imputabilidad.
- 2.- La Ley Federal del Trabajo vigente debe ser adicionada con algunos preceptos relativos a la imputabilidad.
- 3.- Como sabemos, el efecto de la notificación de la huelga es, constituir al propietario de la empresa o al representante legal en depositario de los bienes. Por lo que propongo, que al momento de la notificación, al Actuario realice una enumeración e identificación de cada uno de los bienes, para evitar que el patrón pueda disponer de ellos.
- 4.- La imputabilidad debe promoverse en un término de sesenta días por el sindicato promovente de la huelga, y transcurrido ese término sin que lo haga, podrán hacer lo los propios trabajadores, el o los patrones, y los terceros afectados por el movimiento de huelga.
- 5.- Cuando se dicta resolución en la imputabilidad, no debe levantarse el embargo de los bienes, en tanto no se haga el pago de la responsabilidad, proveniente de la resolución, en la que se declaró imputable la huelga - al patrón.
- 6.- La condena debe ser entregada únicamente a los trabajadores que laboren en la empresa y que hayan suspendido las labores.

- 7.- Cuando el movimiento es imputable al patrón y en el -- término de 15 días concedidos por la Junta no reanuda labores, procede la ruptura de los contratos de trabajo y el patrón queda obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, doce días de salario por cada año de servicio y al pago de los salarios vencidos y los que sigan cayendo hasta que realice el pago total de todas las indemnizaciones.

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

- BALELLA JUAN.- Lecciones de Legislación del Trabajo.- Tercera Edición.- Editorial Reus, S.A. Madrid, - - 1957.
- CARDOSO CIRO, FRANCISCO HERMOSILLO Y SALVADOR HERNANDEZ.- La Clase Obrera en La Historia de México.- Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.- Primera Edición.- Siglo Veintiuno Editores. México, 1980. c
- CONDICIONES DE TRABAJO.- Cuadernos de Medicina, Seguridad e Higiene. Volumen III No. 1 E/A. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- DE RUBEN L. NESTOR.- Derecho del Trabajo.- Tomo Segundo.- - - Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S.A., México 1981.
- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Ediciones-Porrúa,- México 1938.
- DE LA CUEVA MARIO.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.Tomo II.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.
- ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO. No. 6.- Salvat Editores, S.- A. Barcelona, España, 1971.
- ENRIQUE FLORESANO, ISABEL Y JORGE GONZALEZ, ROBERTO SANDOVAL, CUAUHTEMOC VELASCO Y ALEJANDRA MORENO.- La Clase Obrera en la Historia de México.- Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.- Primera Edición.- Siglo-- Veintiuno. Editores. México, 1980.
- G.H. CAMELYNCK/LYON-CAEN.- Derecho del Trabajo.- Quinta Edición. Editorial Aguilar, S.A. Madrid, 1971.
- GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo. Undécima - Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México, 1980
- HERNAINZ MARQUEZ MIGUEL.- Tratado Elemental de Derecho del -- Trabajo.- Décimo Segunda Edición.- Editorial - Revista de Derecho Privado, Madrid, 1977.

- HERRERIAS ARMANDO.- Fundamentos para la Historia del Pensamiento Económico.- Segunda Edición.- Editorial Limusa, México, 1977.
- MANCISIDOR JOSE.- Síntesis Histórica del Movimiento Sindical en México.- Editorial Cehsmo, México, 1976.
- MEXICO A TRAVES DE LOS SIGLOS.- Décimo Séptima Edición. Tomo-IX Editorial Cumbre, S.A. México.
- NAIME LIBIEN ALEXANDER N.- La Evolución de la Administración Pública en el Estado de México.- Ediciones de la Secretaría del Trabajo.- Colección Páginas Obreras. 3, México, 1983.
- RABASA EMILIO O. Mexicano: Esta es tu Constitución.- Cuarta Edición.- Talleres Gráficos Amátl, México - - 1982.
- ROMERO FLORES JESUS.- Anales Históricos de la Revolución Mexicana.- Volúmenes I, II y III. Libro-Mex., Editores, 1960.
- ROSSOMANO MOZAT VICTOR.- La Estabilidad del Trabajador en la Empresa.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Editorial Sojiva, S.A., México. - 1980.
- TAPIA ARANDA ENRIQUE.- Derecho Procesal del Trabajo.- Sexta - Edición. Editorial Velux, S.A. México. 1978.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Quinta -- Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
- ZARCO FRANCISCO.- Historia del Congreso Extraordinario. - - - 1856-1857.- Editorial El Colegio de México, -- México. 1956.

LEGISLACION:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA CON LAS REFORMAS ENTRADAS
EN VIGOR EL 1º DE MAYO DE 1980.

JURISPRUDENCIA.

JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA-
DE LA NACION.

LAUDOS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

LAUDOS DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.