

Conceptos contenidos en la huelga que urgen se realice una modificación: "Artículos 262 en relación con el 268 de la Ley Federal del Trabajo y la Huelga de Servicio Público".

“Tesis Profesional”

Presentada por

David Arredondo León

Para obtener el Título de Licenciado en Derecho.

*Biblioteca Central*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Jurisprudencia

1962.

No Adq. H63751

No. Título \_\_\_\_\_

Clas. D348.7

A774c

*Roberto Ruiz Obregon*

ORATORIO DE ASOCIACIONES CARRIZALES

I.

SI EN EL CONTENIDO DE ESTE TRABAJO EXISTE ALGUN MERITO,  
PRIMERAMENTE LO DEDICO:

AL CREADOR Y DADOR DE TODO CUANTO EN  
ESTE MUNDO EXISTE Y A LA MUJER SACRA-  
TISIMA QUE SIN MANCHA CONCIBIO A SU -  
HIJO.

II.-

A mis Padres, como tributo de gratitud por todas sus privaciones y desvelos para proporcionarme lo necesario en los estudios de toda mi carrera.

A mi Abuelita, con agradecimiento infinito por su guía y consejos.

A mi Hermana.

Con cariño a la Señorita  
Graciela González López.

III.

Al Sr. Lic. Salvador Flores Mercado  
agradeciendo sus consejos y ayuda.

A mis Maestros.

A mis compañeros de Facultad.

A mi Universidad.

He escogido como tema de mi tesis profesional, los arts. 262 así como 265 fracción I de la Ley Federal del Trabajo en lo que se refieren a su parte final de cada uno. Considero importante hacer un estudio de estos artículos con el fin de hacer más comodo y práctico el uso del derecho de Huelga y al mismo tiempo; tratar de resolver la infinidad de problemas que origina la ampliación de éstos Arts. tal y como se encuentran actualmente.

Es de todos conocido el texto de los Arts. 262 y 265, siendo la síntesis del primero, delimitar lo que debe comprender la Huelga y las sanciones en que incurren los trabajadores por la ejecución de actos violentos ya sean sobre las personas o las cosas y del segundo de los Arts. indicados; una parte de los requisitos que para declarar la Huelga deben cubrirse por los obreros, tales como el escrito en que deben formular las peticiones, expresando el deseo de ir a la Huelga y sobre todo, desde el punto de vista de esta tesis; el aviso previo que debe darse con anticipación a la suspensión del trabajo que varía según se trate de empleados particulares o de Servicio Público. En el primero de los artículos aludidos, se comete el error de invadir la esfera del Derecho Penal al describir y sancionar hechos delictuosos cuya violación corresponde perseguir y consignar al Representante Social también denominado Agente del Ministerio Público, para que posteriormente el Juez encargado de la materia sea quien imponga la sanción que el Código Penal prevea para el delito cometido.

Tal y como se encuentra actualmente el artículo 265, deja sin protección al grupo social, a la colectividad; pues no es suficiente el hecho de avisar con 10 días de anticipación tratándose de empleados de Servicio Público, por razones del importante papel que desempeñan en la sociedad así como la vitalidad esencial que el convivir so-

cial reclama de ellos. En los Servicios Públicos hay algunos vitales e insustituibles, existiendo otros; que a diferencia de los anteriores - si pueden encontrar algún equivalente.

La aparición de la Huelga en los vitales, origina un estado caótico de trastornos y desequilibrios que resentirá aquella colectividad de la cual forman parte los obreros.

Los múltiples problemas que esto origina, pueden solucionarse - mediante un estudio detenido de la fracción I. del Art. 265 parte final, en la que se debe considerar y reglamentar con más cuidado la Huelga del Servicio Público, organizando toda suspensión de este tipo - con objeto de eliminar los problemas que su ejercicio acarreará.

Creerán los que esto lean, que mis apreciaciones están ya tratadas en la Ley Federal del Trabajo; y que su resolución se encuentra en el mismo texto; más con relación a la Huelga de empleados del Servicio Público, como ya lo anotaba anteriormente, el permitir el ejercicio - del Derecho de Huelga a los obreros en las condiciones en que reglamentan la actual Ley, deja mucho que desear ya que, las consecuencias que originan son demasiado dañinas y peligrosas para el grupo social del - cual forman parte los mismos obreros y que; no obstante resentir los - huelguistas algún daño o dolencia, debe evitarse el que puede proporcionarse a la colectividad ejerciendo la Huelga.

No deseo oponerme al ejercicio de este Derecho, sería injusto - y además no es esa mi finalidad, solamente trato de exponer que mediante una reglamentación adecuada pueden evitarse la infinidad de problemas que su ejercicio ocasiona.

Sería audacia afirmar que el modesto estudio que hago es original y que, el mismo; introduce innovaciones dentro de la legislación - del trabajo. Si para un gran Jurisconsulto es difícil lograr estas dos cosas, para un estudiante como yo, es más que imposible. Lo que trato

es de exponer, en la medida de mis posibilidades intelectuales, los problemas que jurídicamente crean las vigencias de los Arts. 262 y 265 de la Ley Federal del Trabajo y elevar mi inconformidad a que ambos sigan en vigor en las partes que critico en mi tesis; pidiendo su derogación.

Este trabajo lo he dividido en tres partes. En la primera parte trataré de establecer la naturaleza, antecedentes, desarrollo y consecuencias de la Huelga en general.

A continuación, en la parte segunda; trataré de la importancia eficacia y dificultades que precedieron a la formación de la Ley Federal del trabajo, la importancia que tienen los obreros y los patronos sin ser indispensables los unos a los otros; hasta llegar a la discrepancia que existen entre los Arts. 262 parte final y el 268 de la Ley.

Finalmente en la tercera parte, trataré lo relativo al artículo 265 Frac. I de la Ley misma; en lo que se refiere a la huelga de servicio Público, terminando en las dos últimas partes con la resolución del problema, según mi criterio.

Quiero para terminar esta introducción, dirigirme al Honorable Jurado, al que pido considere este trabajo no como una obra de un gran tratadista en la materia, sino que lo considere como lo que verdaderamente es, el trabajo de un estudiante, en el que se ha puesto todo el empeño y los conocimientos que a travez de los años de estudio se han asimilado, con la esperanza de alcanzar la meta tan soñada desde hace mucho tiempo. Pido, pues, al Honorable Jurado, su aprobación para este humilde trabajo, así como su benevolencia y comprensión para el mismo.

David Arredondo León.



P R I M E R A P A R T E.

DE LA NATURALEZA, ANTECEDENTES, DESARROLLO  
Y CONSECUENCIAS DE LA HUELGA.

## C A P I T U L O

## I.

## CONCEPTOS QUE DEFINEN Y EXPLICAN LA HUELGA.

ALGUNAS DEFINICIONES.- Se dice de la Huelga que es el espacio de tiempo que esta uno sin trabajar equiparándole en ocasiones, a una enfermedad o alteración más o menos grave de la salud de un ser orgánico.

La huelga origina un estado de desquiciamiento, de disturbios de anarquía, por la pasión dañosa y alteración moral que acarrea. Se define también la huelga como la anormalidad dañosa en el funcionamiento de una colectividad, una condición dinámica con sujeción de fenómenos que implica, en un plazo mayor o menor, una terminación que podrá ser la curación perfecta, la muerte o la adaptación de nuevas condiciones de vida. Una definición más acorde con el concepto actual dice: Es la Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecha de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patrones.

El ejercicio de la Huelga no es factible sin basarlo en la acción concertada de un grupo de trabajadores, y por lo tanto, los problemas que se han planteado en torno de la Huelga, han estado estrechamente ligadas con las cuestiones relativas al derecho de sindicación y asociaciones obreras. La importancia económica que han revestido las Huelgas es extraordinaria, por cuanto no solo afectan sus resultados a los obreros y patrones de un ramo de la industria, sino que sus conflictos arrastran a otros ramos con él relacionados y vienen a producir, como se ha dicho con frase justa, un estado de guerra que repercute en la Nación entera. La huelga es un medio extraordinario que ha autorizado el legislador para casos también extraordinarios, constándose que la Huelga es un DERECHO reconocido desde hace tiempo.

DEFINICION QUE DA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.--Dice el Obrero:

- La Huelga es un DERECHO. El Patrono: La Huelga es una dolencia social.

Al enunciar que el derecho de Huelga le pertenece en propiedad, el obrero afirma una realidad indiscutible, porque es imposible, en efecto, obligar al trabajo a hombres que han decidido holgar. Por otra parte, si se meditan las consecuencias ordinarias de las Huelgas, la definición que de ellas dá el patrón se encuentra justificada en multitud de casos.

Resulta, pues; que los obreros afirman con energía su derecho a estar enfermos, socialmente hablando.

Sea de ello lo que quiera, la Huelga es la manifestación de un estado de cosas mal equilibradas, como frecuentemente ocurre en las casas mal arregladas, todo se convierte en materia de conflictos, y el examen de los invocados para justificar la Huelga colectiva, no hace más que dar más fuerza a esta vana comparación. Las Huelgas de más serias consecuencias han tenido frecuentemente por punto de partida una causa en apariencia fútil a las miradas superficiales; no hay hechos pequeños cuando reyna la discordia en estado latente; pues una caldera funciona silenciosamente a la presión máxima, añadid unos cuantos gramos a la carga de las válvulas, y se produce la explosión. Un patrono, aunque fuera el modelo en su género, aunque estuviera construido en todas sus piezas por los mismos obreros, no por eso estaría a cubierto de la Huelga.

La solidaridad profesional, puesta en acción por los sindicatos para obligar a un arreglo a un patrón recalcitrante, arrastra al paro a obreros que individualmente no tienen ninguna reclamación que hacer. ¿Qué puede hacer un patrón en tales circunstancias?

Así es como el ejercicio de un Derecho innegable da por re -

sultado casi fatalmente, violentas injusticias. Cuando las Huelgas tienen por objetivo el aumento de salario pueden resolverse rápidamente, si desde el principio; los patronos no manifiestan una intransigencia que no puedan sostener hasta lo último. Una actitud tranquila y el deseo lealmente expresado de examinar las soluciones capaces de producir una aproximación, disponen muchas veces a los obreros a ceder sobre determinados puntos. De su parte los patronos abandonarían algunas ventajas y se haría la paz sobre nuevas bases.

Las Huelgas que se desarrollan de esta manera no dejan generalmente resquemores en los espíritus, las llamaremos si se quiere, las Huelgas buenas, pues hay otros tipos de ellas; caracterizando estas últimas por tomar en seguida el carácter de guerra civil.

Las relaciones entre los obreros y el patrono o sus representantes, se hacen imposibles, llegando a un punto grávido de animosidad y el partido tomado de una y otra parte se oponen a toda discusión sosegada, no tardan en intervenir los poderes públicos, se mezclan los políticos en la cuestión, y a veces por desgracia también los fusiles.

No es mi intención desarrollar más más estas consideraciones sobre los movimientos de la Huelga, pero he aquí una interrogación que entra en los cálculos de este trabajo: ¿Cuál es el deber moral del patrón cuando la Huelga se le ha declarado por cualquier motivo que haya exaltado la animosidad de los trabajadores, debe ceder o no hacerlo? y bien, ¿ Se debe establecer una regla en la que se indique en qué casos debe cederse a las peticiones de los obreros y en qué casos no? Desde luego que cada huelga será diferente de la anterior ya que es imposible que los elementos y objetos tanto internos como externos que la producen y sostienen sean iguales, pues deben ser diferentes; a la pregunta formulada se le debe dar esta solución: El patrón debe observar detenidamente las circunstancias y demás, valorándolas debidamente sin inte-

reses, cosa ideal aunque no absurda.

Con estos breves comentarios llegamos a la definición de - que Huelga da el Art. 259 de la Ley Federal del Trabajo y que dice: - "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores", entendiéndose por coalición la liga o unión de obreros entre sí tendientes a obtener un fin determinado.

La Huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa, o cuando menos - conveniente. En este punto considero necesario hacer la aclaración siguiente de que la Huelga, solo puede darse en las relaciones obrero-- patronales, pues solo en este campo es propicia la acción de este derecho, ya que, al hablar de Huelgas estudiantiles, de causantes de impuestos etc., jurídica y técnicamente no son tales, ya que únicamente dejan de concurrir a las aulas o dejan de efectuar pagos, es decir - suspenden algo que no debe confundirse con la actividad laboral.

## C A P I T U L O

## II.-

## ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

Con base en que la Huelga solo se da en las relaciones obrero patronales, facilmente podemos comprender que en la antigüedad no fué conocida esta forma de presión, aunque es cierto que se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 A.C. y otra de ladrilleros judios en Egipto por el año de 1460 también A.C. (Brün y Galland, Droit du Travail, pag. 828) pero como hemos dicho, en aquellos tiempos el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.

FASES QUE SE DISTINGUEN EN LA HISTORIA DE ESTE FENOMENO.- Al hacer el estudio histórico de la Huelga que tiene a la vez carácter económico y social, encontramos: a) Prohibición pura y simple de la Huelga, b).- Reconocimiento de este Derecho, c).- Restricciones en el uso de este Derecho, d).- Prohibición de la Huelga y creación simultanea de una magistratura del trabajo para dirimir las cuestiones que aquella se proponía resolver por la fuerza..

Hasta entrado el siglo XIX, y sobre todo desde que, suprimidos los antiguos gremios y corporaciones, se sienta el principio de la libertad del trabajo, toda Huelga era tenida como ilícita, es decir, delictuosa, por considerarla un atentado a aquella, prohibiéndose también toda asociación obrera que pudiese tender a la defensa de los intereses económicos de clase. Así y todo las sociedades obreras se fortalecen al calor del desarrollo de la gran industria, de la centralización del trabajo y del maquinismo. Las prohibiciones resultan ineficaces y, por fin, en Inglaterra por Ley del 21 de Junio de 1824, se autoriza a los obreros a que puedan coaligarse con cualquier fin y por lo

tanto, también para la Huelga, prohibiéndose únicamente los actos violentos y amenazas tal y como ocurre aun hoy.

Las Huelgas, como medio defensivo contra los abusos de los patronos se repiten y exacerban, las asociaciones de trabajadores guiados por el ejemplo de las Inglesas, actúan con gran eficacia, logran conexiones internacionales y paulatinamente los diversos países de Europa reconocen el Derecho de Asociación obrera, del uso de la Huelga como medio de conseguir sus fines, o bien suprimen de sus códigos el delito de coalición en el trabajo, lo cual viene a ser lo mismo. Así Francia con la Ley del 24 de Mayo de 1864, ampliada más tarde, Bélgica con Ley del 31 de Mayo de 1866, Italia en el Código Penal de 1889 etc. En todas estas reglamentaciones se tiende a garantizar el libre ejercicio de la actividad Industrial contra las violencias de que pueda ser objeto y el Derecho individual al trabajo. Pero el antagonismo entre patronos y obreros se acentúa más y más, la lucha de clases se hace más viva y el problema de la Huelga se presenta bajo nuevos aspectos. Los sindicatos pretenden hacer obligatorio el paro para todos los obreros sin distinción, y los juristas se preguntan si, desde el momento en que las Huelgas coartan o coaccionan la libertad de unos, no deben restringirse para garantizar el derecho de todos.

Los economistas ven las enormes sumas que cuestan las Huelgas por pérdidas de salario, deterioros de mercancías detenidas, paro forzoso de industrias derivadas, emigración de los mejores obreros, si la Huelga se pierde y, si se gana, inmigración de los que acuden para aprovecharse de las ganancias conseguidas que ocasionan un sobrante de brazos, etc. volviendo los ojos al Estado en demanda de medidas.

Después de la primera guerra europea, los conflictos que degeneran en huelgas adquieren tales proporciones que su vigilancia se va sustrayendo cada vez más y más a la esfera del derecho Privado para

incluirla en la del Derecho Público, siendo muchos los países que no solo restringen dentro de ciertos límites el Derecho a la Huelga, sino que lo prohíben hasta tanto que no se haya agotado determinados procedimientos de conciliación o arbitraje, o la declaran ilegal cuando se convierte en rama de coacción contra el Poder Público o bien la declaran delito.

NACIMIENTO DEL DERECHO.- Guiseppe Carle en su clásica obra "La vida del Derecho", menciona que es en el pueblo Ario en donde aparecen las primeras nociones del derecho ya que los hombres reunidos en un sistema social de patriarcado se elaboran el Derecho y lo transmiten en forma de tradición generación en generación. Saltando siglos llegamos hasta los griegos que con sus razonamientos y disertaciones sobre la verdad hicieron del Derecho un conjunto de Reglas ideales, para llegar a los romanos en los que se buscó y halló el sentido práctico de las normas jurídicas escritas que establecían una rígida disciplina ya que formaron un sabio monumento de legislación que inspiró por muchos siglos las leyes de los pueblos occidentales, ejerciendo todavía a la fecha su poderoso influjo en muchas legislaciones. En este derecho todos los actos quedan regulados y siempre se encuentra la norma jurídica adecuada para dirimir los conflictos.

A la caída del Imperio Romano se dirige la mirada al derecho que aparece en el pueblo germano identificando este derecho, con la fuerza.

Aparece a continuación el periodo de la edad media cubierta de confusión de conceptos predominando el individualismo exagerado y propiciador de la venganza privada, es decir, se razona con la fuerza, para que al determinar esta y con el nacimiento de los municipios iniciándose la idea de bien público, de la comunidad.



Con el Renacimiento se vuelve nuevamente al concepto griego de lo ideal equivalente a derecho apareciendo el concepto de Estado - que poco a poco se irá haciendo cargo de aplicar el Derecho.

DATOS HISTORICOS SOBRE EL NACIMIENTO DE LA HUELGA.- El Doctor Mario de la Cueva en el tomo II de su obra "Derecho Mexicano del Trabajo da estos antecedentes en el sentido de que en 1303 el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibía las Huelgas ocurriendo lo mismo en Francia y Alemania en el siglo XVI. Brun y Galland anotan que en 1541 Francisco I de Francia expidió un edicto severo prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo como consecuencia de una suspensión de labores de los impresores de Lyon. Durante la Revolución Francesa se convierte la coalición y la Huelga en delito levantándose la prohibición durante Napoleón III, considerándose delictuosa la Huelga al mismo tiempo en Inglaterra; llamando la atención de que ni en Bélgica ni en algunos países de la América Latina se le llega a dar características delictuosas México se encuentra entre los países primeros que reconocen el derecho de Huelga, siguiéndole a continuación Francia, Constitución Weimar, Italia y el Vaticano con la Encíclica Rerum-Novarum.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO.- En el México del siglo XIX ya es considerada como delito sin encontrarse disposición alguna que protegiera en este aspecto al o los trabajadores, siendo desconocida la Huelga así como el hecho de haberse registrado alguna de importancia como no sea ya en pleno siglo XX las de Cananea y Rio Blanco ocurridas en 1906 y 1907, las de Nogales y Santa Rosa todas ellas con un trasfondo político y lamentablemente con un saldo de muertos y heridos.

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO.- Después de los vaivenes políticos militares nos encontramos en 1917 con la aparición en la constitución del artículo 123, cuya fracción XVII reconoce

el derecho de Huelga, considerándolas lícitas llenando determinados requisitos y condiciones detalladas. Al mismo tiempo se consigna que las huelgas serán ilícitas cuando la violencia se ejerza por la mayoría de los huelguistas ya sea en la propiedad o personas etc. En los discursos y polémicas que se suscitaron al respecto de la elaboración de esta fracción referente a la Huelga, se reconoció a ésta como un Derecho Social económico y que su reglamentación debía ser lógica, -- justa y racional.

En el período de 1917 a 1931 se reglamenta e interpretan las fracciones XVII y XVIII de diferente manera en cada estado de la república, atendiendo a las razones peculiares de cada región; hasta que se unifica el criterio al expedirse el 18 de Agosto de 1931 por el -- Congreso de la Unión la Ley Federal del Trabajo, vigente, siendo Presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio.

# C A P I T U L O

## III.

### MÉCANISMO Y DESARROLLO DE LA HUELGA EN MEXICO.

Primero en la Constitución Política del País y después en la Ley Federal del Trabajo es donde se estableció y reglamentó el derecho de Huelga. Se indica en el art. 259 de la mencionada Ley que la Huelga es "La suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Se suspende el trabajo, la actividad a que se han obligado - por medio de un contrato los trabajadores desprendiéndose la legalidad del hecho de que el Estado tiene obligación de protegerla. Fué reconocida la legalidad de la Huelga en reforma hecha al texto en 1941, ya - que originalmente no existía. La inactividad debe ser temporal, pues de otro modo resultaría una renuncia. Se considera que la suspensión debe ser el resultado de una coalición de trabajadores, considerándose como un requisito previo ya que, "La coalición es la Huelga, lo que el ultimátum o la declaración de guerra"; según frase de Paul Pic.

Es necesario no confundir el derecho de coalición con el de asociación, ya que, la titularidad del derecho de Huelga corresponde - a la coalición y no a los sindicatos por el hecho de serlo. La coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la - defensa de sus intereses comunes, entendiéndose que inclusive la coalición debe existir antes de la constitución del sindicato. En 1956 se - reformó el art. 258 de esta manera: "Para los efectos de este título, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente.

OBJETO QUE DEBE TENER LA HUELGA.- La Huelga debe tener por - *objetos:*

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de - la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capi -

tal,

El equilibrio a que se refiere esta fracción, tiene por objeto lograr la armonización entre los sujetos del trabajo es decir entre la empresa y sus obreros; utilizando en este caso la Huelga como un medio para establecer el equilibrio que se ha perdido.

II.- Obtener del patrón la celebración o cumplimiento del contrato colectivo:

En este caso se observa claramente que de no haber contrato de trabajo o bien no lograr su cumplimiento por parte del patrón nos hallamos ante una carencia total de equilibrio entre los factores de la producción, y que la utilización del derecho de Huelga; vendrá a armonizar las relaciones obrero-patronales.

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

En esta fracción tercera se estipula que la revisión del contrato colectivo dará origen también a la Huelga siempre que, solicitada la revisión por los trabajadores, el patrón se niegue a ello, debiendo justificarse; que procedía en el caso, la revisión; que se siguieron todos los trámites del art. 56 y que, el patrón se negó a dicha revisión. Es conveniente hacer notar que el derecho para acudir a la Huelga, como medio de revisar un contrato, aparece al terminar el periodo de vigencia del contrato en cuestión y, por ello, no podría emplazarse para el ejercicio de un derecho que no se tiene, lo que ocurriría en el caso de que un sindicato no esperara el vencimiento de su contrato para emplazar a un movimiento de Huelga.

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

Esta fracción es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la Huelga. Esta suspensión por solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos. El escalonamiento de las Huelgas puede conducir a un país a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión. Hay que coincidir con el doctor de la Cueva en el sentido de que la Huelga por solidaridad carece de fundamento y por lo tanto es contraria a la fracción <sup>AVII</sup> del art. 123 constitucional, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre trabajadores que la declaren a su patrón sino testimoniar simpatía a otro grupo de trabajadores en Huelga.

El precepto constitucional señala terminantemente el objeto de la Huelga, buscando el equilibrio entre los factores de la producción y no encaja en el concepto de la Huelga por solidaridad ya que, si ésta es un derecho del que es titular la mayoría de los trabajadores en cada empresa en particular, para que se satisfaga el requisito del art. 123 fracción <sup>XVIII</sup>, es indispensable que la Huelga tienda a organizar y buscar el equilibrio entre los trabajadores y el patrón a quien se va a afectar con el movimiento por solidaridad.

PRODECIMIENTO DE LA HUELGA.- En primer lugar, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores que están al servicio del patrón, vote la Huelga. Expresamente lo exige la fracción II del Art. 264 de la Ley, en la que se señalan también las bases a fin de establecer cuando existe dicha mayoría. Ordena el legislador que se computaran como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta, del escrito a que se refieren en la fracción II del art. 265, o sea el conocido como pliego de peticiones. La fracción II del art. 264, está destinada a evitar abusos de los patrones que, llegado el caso de que la Huelga

votada por una mayoría muy estrecha, el patrón despidiera a algunos trabajadores, con objeto de que la cantidad de votantes exigidos por la Ley no se llenara y como no se cumpliera el requisito previo que establece la Ley, la Huelga se declararía inexistente; destruyendo así este movimiento fácilmente. Es pertinente también aclarar que esta idea no se aplica a los trabajadores cuyos contratos hubieren terminado, como los eventuales, temporales, en una palabra los de obra determinada cuando esta haya concluido, ni a los trabajadores que voluntariamente se separen de la empresa.

El legislador pretendió subsanar los inconvenientes de una Huelga prolongada, estableciendo que las Juntas, de oficio; deben calificar dentro de las 48 horas siguientes al momento en que estalle la Huelga, si ésta es justa a los requerimientos de la Ley o no. Con esta calificación previa se evitan daños innecesarios para el patrón, protegiendo fundamentalmente los intereses generales, o sean los de la nación, para que solamente puedan realizarse las Huelgas cuando hubiere demostración fehaciente de que se han satisfecho los requisitos procesales.

Votada la Huelga por los trabajadores, acto siguiente debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón, en el que se le anuncie que de no acceder a ellas, irán a la Huelga en un plazo no menor de 10 días, tratándose de Servicios Públicos, ni menor de 6 días en los demás casos. El conducto para que lleguara manos del patrón este pliego de peticiones es la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuyo presidente tiene la estricta responsabilidad de hacerlo llegar a manos del patrón el mismo día que lo reciba. De hecho se acostumbra dirigir un escrito a la autoridad larobal juntamente con el pliego para que el patrón reciba también una copia del escrito dirigi-

do a la Junta, como el referido pliego en que se anuncia el propósito de ir a la Huelga.

El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la Huelga.

Desde ese momento empieza a correr el plazo para que esta lle el movimiento y, la notificación produce como consecuencia la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor según el caso, del centro del trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la Huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos. Teóricamente se ha discutido si esta disposición pudiera ser contraria a las garantías constitucionales consagradas en los Arts. 14 y 16, por cuanto a que, sin previa audiencia, el patrón sufre una limitación en sus derechos de propiedad y de posesión y una notoria molestia. En mi concepto sí se están violando las garantías antes aludidas.

Si la explicación de este mandato es que se trate de evitar que patronos de mala fé se pusieran en estado de insolvencia para no cubrir a sus empleados los salarios caídos y prestaciones a que pudieran tener derecho al concluir el movimiento, la disposición del legislador afecta seriamente a patronos responsables, inclusive al Gobierno cuando actúa a travez de empresas. Más como está la disposición hoy, se presta a fijar plazos muy amplios, tan absurdos como se quiera suponer en que los patronos se encontrarían con serias limitaciones en sus derechos de propiedad.

PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA ANTE LAS JUNTAS.- Recibido el pliego por el patrón, dará respuesta dentro de las 48 horas siguientes, también por conducto de la Junta, indicando si acepta o no la demanda que le formularon. Desde el punto de vista meramente procesal puede decirse que en este momento queda fijada la "Litis" ya que, se conocen -

por una parte las peticiones de la parte actora, y por la otra, la respuesta de la demanda. Cuando en el lugar no haya Junta, estos trámites deben resolverse ante la Autoridad Política de mayor jerarquía, quien enviará la documentación correspondiente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

CONTINUACION DEL DESARROLLO DE LA HUELGA.- Una vez emplazado a Huelga una empresa y durante este periodo de pre-huelga, la Ley asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje la función de "mediadora" para ver de avenir a las partes. Desgraciadamente tal función como lo exhibe la práctica, resulta meramente formalista. Como la asistencia a las Juntas de avenimiento es obligatoria, obreros y patrones concurren para cubrir el requisito legal; pero sin ánimo de llegar a un entendimiento. Digo que tiene un carácter obligatorio la asistencia a estas reuniones, pues si los obreros no comparecen no correrá el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la Huelga, y si el patrón o sus representantes son los que se niegan a concurrir, el presidente de la Junta puede hacer uso de los medios de apremio que la Ley señala, pidiendo una multa y, si reincide en su rebeldía, puede hacer uso de la fuerza pública para que lo traslade al local del tribunal.

En una Junta especial se nombra el personal de emergencia que seguirá laborando durante el periodo de Huelga, estando presentes patrones y trabajadores. Este personal, mantendrá en servicio determinadas actividades, cuya suspensión pueda perjudicar gravemente la reanudación de los trabajos, o la seguridad o conservación de los talleres o negociación.

Si llegado el día y hora señalados para que estalle el movimiento de huelga no existe un acuerdo entre trabajadores y patrones, el resultado debe ser que se lleve a cabo dicho movimiento y que los trabajadores abandonen el lugar en que laboren. Estos acostumbran es-



establecer guardias que impidan la entrada a otros trabajadores, que pudieran romper el movimiento, y que son conocidos como "esquiroles". Sin embargo es necesario que el patrón y algunos de sus representantes y empleados de confianza al centro de trabajo, donde se encuentran los archivos y documentos que habrán de servirles en el curso del conflicto.

Es también indispensable que penetren al local el tesorero o cajero y pagadores que habrán de cubrir sus salarios al personal de emergencia.

**DIFERENTES CLASES DE HUELGA.**- La Huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo, y no deben ejercerse actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza, sobre las cosas, de aquí que haya:

**HUELGA LICITA.**- Es aquella que, como lo define la fracción XVIII del Art. 123 constitucional, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

**HUELGA ILICITA.**- Es la que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bien, cuando en caso de guerra, se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno. Cuando una Huelga se declara ilícita, se dan por terminados los contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas, debiendo permitir que los que nuevamente deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en Huelga.

**HUELGA EXISTENTE.**- Es la que se declara por la mayoría de los trabajadores, cumpliendo los requisitos de forma establecidos por

el art. 265 de la Ley, Además, el movimiento debe tener por objeto alguno de los establecidos en el Art. 260 de la multicitada Ley.

**HUELGA INEXISTENTE.**- Es cuando se decreta por la minoría de los trabajadores, no sujetándose a las formalidades contenidas en el Art. 265, o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Art. 260.

Señaladas estas características, conviene ahora precisar -- cuando se hará la declaratoria de la Junta en el sentido de que el movimiento se encuentra dentro de alguna de las clasificaciones anteriormente indicadas. La declaratoria de licitud, se encuentra implícita en la existencia de la Huelga, pues fuera de estos casos no cabría considerar que la junta tenga expresamente que reconocer que el movimiento es lícito. La ilicitud de una Huelga se puede decretar por la Junta, -- cuando el patrón o terceros pidan al tribunal que haga la declaratoria correspondiente, ofreciendo las pruebas que juzgaren adecuadas.

Con relación a la existencia o inexistencia de la Huelga, cabe indicar que la Ley en su Art. 269, ordena a la Junta de Conciliación y Arbitraje que cuando existan causales de inexistencia, de oficio lo declare así antes de 48 horas de haberse suspendido las labores. -- La inexistencia de la Huelga, si es notorio que debe declararse de oficio por la Junta, tal y como se ordena en la Ley, pero de hecho, solo en contados casos se ha cumplido con este mandamiento, ya que, hay dificultades físicas que impiden una resolución dentro de un procedimiento tan breve como el que el Legislador pretendió, observándose en la práctica que pasan varios días, y hasta semanas, antes de que la Junta dicte su resolución de inexistencia. A de añadirse a esto que la Ley -- permite que las partes hagan la solicitud de inexistencia que generalmente se acompaña de las pruebas que fundan su petición, alargándose -- los procedimientos con la simple recepción de tales pruebas. Es induda

ble que el propósito del Legislador fué muy encomiable al intentar y - buscar que en un plazo breve desaparezcán movimientos de Huelga que no respondan a los dictados y propósitos de la Ley, muchos de ellos cono- cidos como Huelgas locas; pero la solución fué de carácter meramente - teórico, ya que en la práctica se está lejos de la realidad.

**EFECTOS QUE CAUSAN.**- Los efectos de la declaratoria de ine - xistencia son los que se fijan a los trabajadores que hubiesen abando- nado las labores, un plazo de 24 horas para que vuelvan a ellas, aper- cibiéndolos de que por el solo hecho de no acatar esta resolución y al vencerse las horas indicadas, se darán por terminados los contratos de trabajo, a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les hayan impedido presentarse.

La Junta declarará que el patrón no ha incurrido en respon- sabilidad alguna y que esta en libertad para contratar a nuevos traba- jadores y ejercer la acción de responsabilidad, a que se refiere el -- Art. 5 constitucional contra aquellos que se rehusen a continuar en el trabajo. Por último, dictará medidas que juzguen pertinentes para que los trabajadores que no hallan abandonado sus labores, continuen en - ellas. **PAPEL QUE REALIZAN LAS JUNTAS.**- Es importante anotar aquí, la misión que debe desempeñar la Junta, cuando tiene que calificar si una Huelga es inexistente o no.

La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría de trabaja- dores haya votado el movimiento, resulta una cuestión factible por me- dio de un recuento, hecho dentro de la mayor rectitud y con la debida intervención de los representantes de ambas partes. El hecho de que los Huelguistas hayan cumplido con los requisitos formales de enviar el + pliego de peticiones al patrón por conducto del tribunal, señalando en el mismo plazo mínimo legal para que estalle el movimiento y espe- rando la contestación del patrón, resultan también cuestiones que facil

mente se pueden constatar por la simple lectura del expediente respectivo.

En donde surge un prolema muy importante es al examinar el cumplimiento del diverso requisito también estipulado por la Ley, o sea que el movimiento tiene por objeto alguno de los que señala el Art. 260 indudablemente que no se trata de una cuestión meramente verbalista, o sea la de que los trabajadores hubieran expresado en su escrito que persiguen algunos de los motivos contenidos en las 4 fracciones del artículo 260, pues esta conclusión sería tan infantil que no es posible aceptar que el Legislador la hubiere tenido en mente. Si el Tribunal debe declarar que la Huelga tuvo por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obtener la celebración del contrato colectivo o exigir su cumplimiento o, por último, solicitar la revisión del contrato en los términos y casos que la propia Ley establece, debe indudablemente adentrarse en los términos de la cuestión planteada. Debe observarse si efectivamente hay desequilibrio y si, por ello, es fundada la petición para obtener el equilibrio pregonado por la Constitución, aunque no se prejuzgue sobre las peticiones específicas de los trabajadores. Debe cerciorarse de que no hay contrato colectivo en la empresa de que se trata y que la petición de los trabajadores efectivamente, se refiere a la celebración de un verdadero contrato colectivo y no a una serie de disposiciones que podrían conducir a la ruina de cualquier patrón. Debe analizarse si los hechos que se imputan al patrón constituyen un verdadero incumplimiento del contrato y si el patrón se ha allanado a no cumplirlo, si la revisión del contrato efectivamente tiende a obtener el equilibrio entre los dos factores de la producción y, por último, si el patrón se ha negado a llevar a cabo esa revisión.

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

Teóricamente, después de que estalle la Huelga y de transcurrir las 48 horas sin que existan declaratoria de la Junta o de que se resuelva que la Huelga es existente, cuando alguna de las partes haya solicitado que se hiciera declaratoria de existencia o inexistencia, según el caso, haciendo uso del derecho que para ese efecto les otorga el artículo 270, concluye la tramitación legal.

## CAPITULO

## IV.

## CONSECUENCIAS DE LA HUELGA.

EFFECTOS DE LA HUELGA.- Las Huelgas son una terrible enfermedad social que al producirse ocasionan malestares económicos tras - tornos que con el tiempo se agravan y dilatan con tal magnitud que - una Huelga llevada a extremos puede dirigir al caos no solo a la Em - presa sino a la región entera en que se ocasione alcanzando aún a las conexiones que tengan más allá del local donde estalle.

Decimos que la Huelga es una enfermedad social y económica, que atendida a tiempo evita muchos trastornos, más, cuando no se prevee lo necesario a su aparición los malestares que ocasiona son sin - número.

Por la Huelga, socialmente se origina alteraciones en todos los ámbitos del trabajo, ya que la sociedad actualmente es un grupo - debidamente organizado que constantemente está requiriendo del esfuer - zo individual, de la portación de su trabajo a cada hombre para lle - nar y satisfacer las necesidades de éste y al mismo tiempo de la co - lectividad.

RAZONES DE ELLO.- El individuo tiene ambiciones, deseos y necesidades que debe satisfacer, y, para lograrlo, necesita de su pro - pio esfuerzo de su trabajo para que unido al trabajo de la colectivi - dad, al trabajo de los demás obtenga el resultado deseado de ahí que, tienda a superarse, que desee progresar puesto que el no hacerlo le - ocasionará un sufrimiento que imperiosamente tiene y debe superar y - como, para lograr este objetivo no se basta así mismo; necesita del - concurso de los demás componentes de la colectividad para que, junta - mente, se den y presten los objetos y cosas necesarias que para con - vivir le son de utilidad. Pues bien, el individuo tiene un sitio en la -

sociedad, un deber y cometido que cumplir para que las necesidades se cubran, los deseos queden satisfechos y la armonía tanto social como individual no se vea menoscabada ni embadurnada de manchas de malestar, violencias o angustias de una u otra parte que entre patrones y obreros no aparezcan signos de intranquilidad, de desasociado, que haya paz y un camino recto de mutua comprensión para que se cumpla el cometido individual y colectivo.

Este conjunto de cosas e ideas se ve alterado de pronto por la suspensión de labores en determinada rama de la industria, el equilibrio social se ve despeñado por determinada dolencia en la rama obrera, se despotrica la actividad social y según sea de grande la fuerza o empuje de la suspensión, así arrastrará poco a poco a las demás actividades que armoniosamente componen la sociedad. Aparece la huelga y la intranquilidad y la desconfianza llena el ambiente en que se desarrolla primeramente, para que, al mismo tiempo que se va conociendo el estado de ésta vaya entrando la inquietud y a medida que se razona en tal cosa, se observe la magnitud de los daños y consecuencias que tal hecho ocasionará de ese día en adelante, sin pensar en la mayoría de los casos quien tiene o no razón si los obreros con sus peticiones y razones expuestas o la resistencia de los patrones a llenarlas.

La Huelga traerá discusiones, los más variados temas, polémicas y hasta intereses no solo obreros y económicos, sino que aparecerán los políticos y demagógicos que a veces se introducen con gran facilidad entre nuestra impreparada clase obrera y que siempre los males que acarrear son en mucho superiores al pobre o nulo beneficio que dejan.

Como se ve, socialmente la Huelga es drástica y nociva en consecuencia.

La sociedad alaba y favorece el equilibrio y armonía entre las partes que conviven socialmente, es más; favorece éstas, las reglamenta, pero reprueba el desequilibrio y falta de armonía que le acarrearán trastornos y malestares insanos, las reprueba, pero no es ajena a su presencia, trata de evitarlas, las evita, pero no se puede librar de ellas.

La Huelga, a pesar de todo es una enfermedad, es la anomalía dañosa en el funcionamiento de una colectividad.

Esta pasión dañosa o alteración en lo moral o en lo espiritual también tiene cierta resonancia desde el punto de vista económico y claro que debe tenerlo, ya que la industria o empresa tiene su base en las economías o riquezas y su prosperidad dependerá del aumento de éstas. El patrón inmovilizado su capital se verá privado de ganancias y sus acostumbrados movimientos monetarios con objeto de lucrar se verán reducidos a nada. Es más, le resultarán pérdidas ya que, el mantenimiento de sus instalaciones así como el sostenimiento de su factoría le ocasionarán gastos que ordinariamente y en época de trabajo normal cubriría fácilmente; pero en las circunstancias narradas anteriormente no serán muy de su agrado las erogaciones que haga.

Así pues, las economías particulares primeramente y en segundo término la colectividad, se verán afectadas económicamente según el nexo, proximidad o relación que tengan con la industria afectada por la Huelga.

LA HUELGA COMO DERECHO.- El hombre en general es liberal su tendencia es siempre la de poder actuar sin tener que acatar las indicaciones de alguien, más el obrero es también inteligente y razonablemente que como no hay grado comparativo entre él y el patrón en cuanto a las riquezas entonces deberá compartir esa riqueza de algún modo, y como el patrón no está dispuesto a dar parte de su patrimonio



como regalía, es de ahí que patrón y trabajador se dan cuenta que tienen una necesidad, la sienten, y saben que si el trabajador presta con su esfuerzo la satisfacción de la necesidad sentida por el patrón, tiene derecho a exigir por ese esfuerzo una retribución monetaria.

A través de luchas y contratiempos, el trabajador logra su igualdad ante el patrón para el desenvolvimiento armonioso de las relaciones obrero patronales.

Al ser respetado el trabajador adquiere un derecho, y con el apoyo legal su actividad no será desconocida ni lo serán tampoco las peticiones por él formuladas y que vendrán en apoyo de las urgentes necesidades a que se vea sometido.

Adquiere un derecho que con tanto deseo quería desde hace mucho tiempo, ahora lo tiene es cierto, pero ¿Cómo hacerlo respetar, cómo hacer que los demás se lo tomen en cuenta? porque bien es sabido que, derecho sin sanción no es derecho, nadie lo respetará, nadie lo escuchará, no podrá tomarse en cuenta con la seriedad debida, todos se mofarán y aquel denominado derecho podrá ser todo, menos eso; derecho, Por derecho entendemos: Un conjunto de normas que rigen los actos de los individuos entre sí y de los individuos con el estado en cualquiera de sus ramas en que se coloque la relación. Así es de que, ese conjunto de normas que regularan las relaciones obrero patronales será el derecho de los Obreros, de los trabajadores; el que guiará los actos de tal manera que el trabajo y el capital, los elementos primordiales, no se desvían de su cometido y se realicen plenamente. Este derecho de trabajadores, tiene que ser desde luego de clase, porque se interesará única y exclusivamente de esa sufrida clase que siendo humana, se ha vista <sup>relegada</sup> ~~regalada~~ por debajo de esa calidad en ocasiones.

El Obrero tiene el derecho a que se le respete, pero como queda escrito líneas antes no hay derecho si no lleva la consiguiente sanción, éste tiene una exclusividad la Huelga para hacer de ese Derecho suyo la sanción correspondiente y completar de esa manera clara el derecho del obrero. Con esa sanción, el obrero logrará el equilibrio necesario en las relaciones obrero patronales y el plano de igualdad antes aludido estará completo, puesto que el patrón con su superioridad en lo económico, sobrepasará lógicamente al obrero carente de ese gran poder monetario; pero se compensará y equilibrará el obrero con el derecho que tiene a la Huelga que viene siendo un gran derecho -- siendo solamente el obrero quien lo tiene a su disposición y que se instituyó para lograr con su ejercicio el mayor bienestar, armonía y estabilidad en las ya difíciles relaciones obrero patronales que encuentran en la Huelga el punto de afinación para evitar desmanes patronales que podrían redundar en perjuicio de la clase obrera que, de no tener a su alcance este derecho se vería reducido a la impotencia, debiendo acatar sin oposición alguna todos y cada uno de los caprichos ideados por el patrón.

Este derecho de Huelga es la conquista más grande que ha alcanzado el obrero desde que ha luchado con objeto de que se le reconozcan su calidad de ser humano y no de esclavo, o ente que no pueda tener ningún derecho ni menos formular cualquier reclamación.

S E G U N D A P A R T E .

IMPORTANCIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SU  
EFICACIA. INCOMPATIBILIDAD ENTRE EL ARTICULO 262 -  
PARTE FINAL Y EL 268 DE LA LEY.

## IMPORTANCIA DE LA LEY FEDERAL DEL

## TRABAJO.

Es digno de reconocimiento, el empeño puesto por el Legislador mexicano en la realización de la Ley reglamentaria del Art. 123 - constitucional, ya que a travez de sus títulos y capítulos, desarrolla y da forma a los problemas y cuestiones que en la práctica se suscitan. No solo hay planteamiento, sino que se resuelven gratamente las controversias entre los patrones y obreros y en general, en donde existe de hecho o de derecho un contrato de trabajo.

DERECHO DE CLASE.- Las soluciones dadas por la llamada "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" a los problemas obrero-patronales, están investidos de un espíritu de justicia, pero también de un espíritu clasista es decir de clase. ¿ A cuál clase se refiere, a cuál protege? Desde luego que la contestación es: La clase Obrera. ¿ Porque esta destitución, por qué la preferencia?

En el concepto de justo no caben estos criterios, para ser justo se debe ser imparcial, y la Ley Federal toma ese matiz de parcialidad en favor de la clase obrera, y a pesar de ese aspecto la Ley es justa, la explicación de esta última afirmación tiene su fundamento en los razonamientos siguientes: Se puede estar como principal entre ellos la desigualdad existente entre el trabajador y el patrón en lo referente a la riqueza, es decir la economía del patrón será desahogada, fácil; en tanto que la del obrero será precaria y dificultosa. Con relación a la educación, la preparación intelectual, científica y demás, generalmente estará con mayores aptitudes el patrón; quien habrá contado con los medios necesarios para adquirir un aprendizaje mejor que el que el obrero pueda proporcionarse, ya que en este caso se concretará

a lo elemental y en la mayoría de los casos, quedará incipiente con el objeto de emplear el tiempo en el logro de mantenimiento económico de que lo requiere la familia de la cual es miembro no obstante su corta edad, así como inaptitud para el desarrollo del trabajo encomendado.

Por los conceptos narrados, se aprecia claramente la diferencia existente entre uno y otro que la Ley con muy buen tino a equilibrado poniendo en igualdad de condiciones a la parte laboral con la empresa para que, una vez que se susciten controversias entre ellos, ninguno se presente al juicio poseyendo una notoria ventaja que traerá como consecuencia lógica el hecho de vencer a su contrario basado precisamente en la ventaja anteriormente poseída. La Ley no puede enseñar al obrero los conocimientos técnicos o científicos que haya adquirido del patrón mediante los años, tampoco le podrá proporcionar los medios necesarios para que su economía tenga el mismo nivel que la de la empresa, es una teoría Utópica que se descarta; más, más el legislador obtiene el equilibrio antes mencionado dictando preceptos que elevados a la categoría de leyes adquieren fuerza, obligando así a su observancia, trayendo consecuentemente por medio de su aplicación; el equilibrio que no existía pero que la Ley impone con objeto de que sea justa en sus decisiones. Otro razonamiento lo será, derivado del anterior, la ignorancia general del obrero, ignorancia tal que en la mayoría de los casos lo hace desconocer por completo las disposiciones contenidas en el texto legal incluyendo aún a aquellas que lo favorecen o protegen. El patrón puede ser que también desconozca el contenido de la Ley, más en esencia, el espíritu de ésta no le será ajeno en virtud de que ha tenido contactos con cualquiera de sus nexos o conexiones, aún en el caso gravoso de que la ignore, podrá, a diferencia del obrero emplear los servicios de un técnico en la materia que se de

dique a atender todos los problemas que se le presenten a la empresa. La ignorancia del trabajador no le proporcionará ningún técnico, situándolo en una incertidumbre y temor no obstante haya sido su derecho flagrantemente violado.

Por ello la Ley equipara mediante sus disposiciones, la ignorancia del obrero con la carencia de ésta por otra parte del patrón puesto que aún en el caso de no poseerla, la puede sufragar de la manera indicada.

La Ley favoreciendo más aún a la clase obrera, trata de despejar cualquiera dificultad que pudiera presentarse a la clase menesterosa y con tal motivo dispone que no se observaran formalidades al solicitar la aplicación del derecho. Basta con presentarse en el local de la junta el solicitante para que verbalmente exponga los detalles que contendrán la lesión que jurídicamente se le haya inferido, el nombre del patrón, la clase de negociación así como circunstancias particulares en que haya ocurrido el o los hechos, el trabajo que desempeñaba en la empresa y demás circunstancias peculiares.

Toda la superioridad poseída por el patrón, era un peso muy grande para que el obrero carente de ella pudiera liberarse, más no tenía que durar eternamente y el obrero unificándose en un principio clandestinamente, consigue los primeros balbuceos en conquistas de derecho que paulatinamente se convertirán en logros actuales, ya que superadas las épocas pasadas así como sus ideologías nos encontramos con necesidades y problemas muy diferentes, los cuales exigen una rápida solución, por lo que es urgente la aplicación de todas las medidas prácticas, algunas urgentes, otras meditadas, estudiadas, las que coordinadas conservan la estabilidad tan necesaria en la agrupación humana que con su esfuerzo y trabajo conviven.

NECESIDAD QUE TIENE EL PATRON DEL OBRERO.- De esta manera el obrero hace comprender al patrón que su situación no es tan desesperada ya que si este necesita del patrón, él a su vez; necesita de su trabajo, pues no puede concebirse el uno sin el otro, ya que ¿De qué serviría al patron poseer las mejores instalaciones en la factoria, contando los instrumentos con todos los adelantos técnicos; si el obrero no acepta colaborar y con la aportación de su esfuerzo hace funcionar la factoria y sus nexos con objeto de producir y proporcionar ganancias con los productos al patrón? Entonces el patrón comprende que es indispensable los servicios que le proporcionan el trabajador y consecuentemente tendrá que remunerar esos servicios monetariamente, para que de esa manera resulte el equilibrio entre ellos; el obrero aporta su trabajo recibiendo a cambio un salario, el patrón da un salario, recibiendo el trabajo realizado por el obrero.

## C A P I T U L O

## II

## CONTENIDO DE LA LEY.

En la actualidad las partes laboral y patronal tienen especial obligación de tomar seriamente en cuenta el impacto que ejercen sobre la comunidad, de ahí que la Ley Federal del Trabajo reglamente y prevenga las fricciones que en la vida actual puedan darse, tendiente a proporcionar el equilibrio entre el capital y el trabajo.

El contenido de los 11 Títulos y variados capítulos que la componen, constituye un conjunto de leyes configuradas con el más grande espíritu y con el deseo realizado de aportar un beneficio provechoso a la nación, pues su realización se logró pensando en la causa obrera y las deficiencias naturales que existían antes de su realización.

Configurar una ley justa, que es necesaria su práctica pero que, va en contra de intereses tales que de su aplicación resentirán gran devaluación sus actividades, este hecho, no resulta un hacer fácil; por el contrario es una difícil tarea que de lograrse trae todos los beneficios en que se empeña su realizador. El constituyente de 1917 así lo consideró, difícil, pero necesaria su elaboración y promulgación de una Ley de este tipo, las fuerzas vivas de la nación así lo requerían y en esta ciudad de Querétaro plasmó en realidad lo que para algunos no constituyó más que algo Utópico o tal vez demasiado lejano de la época en que lo concibieron, teniendo los trabajadores el reconocimiento de sus derechos, ya que el cúmulo de obligaciones que pesaban sobre ellas, los catalogaba en un lugar muy diferente del que gracias al reconocimiento obtenido lograron. Gracias a ello los trabajadores disfrutaban actualmente de garantías y facilidades tendientes a



facilitarle su modo de vida y protegerlo como ser humano que es.

## C A P I T U L O

### III.

#### INCOMPATIBILIDAD DEL ARTICULO 262 Y EL 268 DE LA LEY FEDE \* RELATIVE TRABAJO.

**El contenido** de las disposiciones de caracter legal que comprenden dentro de la Ley Federal del Trabajo lo relativo a la Huelga, se encuentran enmarcados en el "título quinto", bajo la denominación de "DE LAS COALICIONES, HUELGAS Y PAROS", comprendiendo un total de 25 arts. que abarcan y desarrollan la totalidad de los problemas modernos que suelen sucitarse en relación con la Huelga. Se ha expuesto anteriormente el desarrollo y mecanismo de la Huelga, deduciré consecuencias sin otro propósito que el de señalar aquello que me parece **indebido o que es elogi**able.

**A través** de los arts. del Título quinto de la Ley, se define lo que es la Coalición, la Huelga y el Paro. Por la primera se entiende el **acuerdo de un grupo** bien o sea **de patrones o** trabajadores para la defenza de sus intereses comunes; **de aquí** que la Coalición -- constituye un **acto preliminar** a la Huelga o del Paro, acto que significa lo que el ultimátum de la declaración de guerra; siendo pertinente aclarar aunque sea brevemente que para que surta los mismos efectos narrados para la Huelga en el Paro, es necesario que se llenen algunos - requisitos, tales como el exceso de producción que pudiera ocasionar - incosteabilidad en el precio del producto y previa aprobación de la Honorable Junta de Conciliación y Arbitraje. De la Huelga se dice que es la **cesación** o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecha de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones o crear modificaciones a los patrones, es decir el espacio de tiempo-

en que se está sin trabajo, como el resultado de una coalición de --  
trabajadores. Del Páro se dice que es la suspensión temporal, par --  
cial o total del trabajo a consecuencia de una coalición de patrones.

INCOMPATIBILIDAD ENTRE LOS ARTICULOS 262 y 268. - Concre -  
tándome ahora a lo que se refiere a la Huelga, para ser más exacto, a  
la última parte del Art. 262 que dice textualmente " Los actos de co -  
acción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza so -  
bre las cosas, SI NO CONSTITUYEN OTRO DELITO CUYA PENA SEA MAYOR, SE -  
SANCIONARA CON PRISION HASTA DE DOS AÑOS Y MULTA HASTA DE DIEZ MÍL PE -  
SOS MAS LA REPARACION DEL DAÑO."

Paré cer que esta parte final del art. antes mencionado, no  
se encuentra en un lugar apropiado, pues de la lectura de ella se per -  
cibe la incongruencia existente. Da la sensación de ser una disposi -  
ción de las que componen el Código Penal y por lo tanto, absurda aquí  
en la legislación obrerera.

La idea del art. 262 es clara, delimita en su parte primera  
el objeto que tendrá la Huelga es decir la suspensión del trabajo. Su  
parte final es la que no se encuentra en un lugar apropiado originando -  
con ello confusión. Se dice que los actos de coacción o violencia ya -  
sea física ó moral sobre personas o de fuerza sobre las cosas " SI NO -  
CONSTITUYE OTRO DELITO CUYA PENA SEA MAYOR ETC." ¿ Por qué no dejar to -  
talmente el camino abierto a el ramo del Derecho Penal en cualquiera de  
los casos que menciona éste art. la aplicación de sanciones? Creo que  
será más práctico modificar el texto de ésta parte del art. 262, con -  
objeto de que los problemas que deriven con el hecho u omisión de los  
Huelguistas bien sea ejerciendo la coacción la violencia física o mo -  
ral sobre las personas, o de fuerza sobre las cosas; se instruya y re -  
suelva bajo la potestad del Código Penal. No hay que olvidar por otra  
parte que la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Central o Fede -

ral del Trabajo en su último título, el undécimo relativo a las sanciones, no menciona para nada el contenido del art. 262.

Este artículo expresa falta de armonía e incapacidad para conocer de la comisión de hechos delictuosos que ameriten más de dos años.

¿Qué criterio se toma en cuenta, el Penal o el Obrero?

Pudiera el obrero en la comisión de un delito realizado por un Huelguista tratar de extender su campo de acción y proteger al sujeto aplicándole únicamente los dos años que menciona el art. 262 como máximo amen de una multa o viciversa, el criterio Penal incluir en su materia la comisión ínfima del Huelguista e imponerle una sanción mayor que le correspondiera aplicando el art. 262 de la Ley.

En los dos casos la situación planteada a consecuencia de la confusión origina problemas que pueden evitarse anulando la acción obrera que se encuentra en el párrafo final del art. 262, reconociendo únicamente la competencia Penal que es la apropiada, por tratarse de su materia, de hechos que deben cubrirse en su esfera y no en otra.

Según este art. 262 estos actos, de violencias o abusos de fuerzas sobre personas o cosas, se sancionan debidamente desde el punto de vista obrero con la ilicitud de la Huelga, según reza el art. 263 fracción I y más delante nos encontramos el art. 268 que dice:

" SI LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE RESUELVE QUE UNA HUELGA ES ILICITA DECLARARA TERMINADOS LOS CONTRATOS DE TRABAJO. EL PATRON QUE DARA EN LIBERTAD PARA CELEBRAR NUEVOS CONTRATOS, SIN PERJUICIO DE LAS RESPONSABILIDADES PENALES Y CIVILES EN QUE INCURRAN LOS HUELGUISTAS".

El 268 es más lógico que el 262 en su parte final, ya que es necesario para que haya sido declarada ilícita una Huelga, se hayan cometido ciertos hechos que habrán consistido en violencias, uso o más bien abuso de fuerzas sobre las cosas o personas en el primer ca-

so, hecha excepción de la fracción II. del art. 263. El art. 268, se ocupa de lo relativo a materia obrera, determina la situación en que queda el patrón que con la negociación ha sido víctima de los hechos realizados por los huelguistas y que violentaron las personas o las cosas. Con muy buen tino lo que considera no ser de su materia lo encarga a la correspondiente ya sea civil ó Penal.

De ahí que la discrepancia e incompatibilidad existente entre el art. 262 y 268 de la Ley Federal del Trabajo, origine en ocasiones cierta confusión que desaparecería; de tomarse como válido únicamente lo dictado por el art. 268, o bien contener el art. 262 la misma resolución que existe en el art. 268. La discrepancia debe terminarse con la modificación de la parte final del 262, que con su aplicación ocasiona problemas e invasión al campo del derecho Penal. Debe establecerse el lógico y razonado concepto contenido en el artículo 268 de la Ley Federal del Trabajo que se concreta a lo suyo, a lo obrero, dejando para lo Penal o lo Civil es decir, lo que propiamente sea lo de lo uno o lo otro.

T E R C E R A P A R T E .

CRITICA DE LA FRACCIÓN I DEL ARTICULO 265 DE LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LO QUE SE REFIERE, A  
LA HUELGA DE SERVICIO PUBLICO.

## C A P I T U L O

## I.

## LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES O PUBLICOS.

En la mayoría de las negociaciones colectivas de la República Mexicana conducen a soluciones pacíficas en lo referente a -- las Huelgas, solo una minoría también hechando mano de ésta, y a la formación del piquete. Sin embargo, la posibilidad de su aparición -- siempre esta presente en la conciencia de todo negociador. No cabe -- duda de que a medida que patronos y obreros van adquiriendo experien -- cia en las negociaciones colectivas y captando su valor, y a medida de que, merced a las manifestaciones de honoestidad y trato justo, la razón y la lógica desempeñaron un papel de creciente importancia en -- la negociación de los convenios. Sin embargo, aún en los casos en que estas condiciones existan ambas partes saben perfectamente que si las negociaciones fracasan podría recurrir a la presión económica de la -- Huelga. Cada parte tendría que considerar entonces hasta qué punto -- puede llegar sin incurrir en el peligro de un paro, cosa que signifi -- ca pérdida de salarios para el trabajador y ganancias para el patro -- no. Por lo tanto, a lo sumo el recurso de la Huelga sigue siendo la -- última arma de los obreros.

CRITICA DE LA HUELGA.-- Se ve que la Huelga acarrea trastor -- nos y desequilibrios sociales y económicos de cuantía considerable, -- según la intensidad y duración de la suspensión legal de labores y -- es pertinente, hacer notar la diferente situación que se plantea en -- la Huelga que se realiza teniendo como actores a los trabajadores y -- patronos y aquella en que interviene, además de los citados, la comu -- nidad.

Es urgente algunas modalidades a la Huelga cuando afecte a -- los servicios Públicos, a los que también puede llamárseles "Servi --

cios Escenciales" a la comunidad, Cuando la Huelga, por la paralización de un servicio, sea susceptible de causar un daño a la comunidad, el arbitraje debe ser obligatorio, no solamente a petición de los patronos, sino también del Estado. La paralización de una línea de autobuses o de una panadería no serán un daño considerable para la comunidad, pero la Huelga llevada a cabo en todas las líneas de autobuses de una ciudad o de todas las panaderías, o en la planta de luz que abastece a una o varias ciudades, reclaman el arbitraje obligatorio. Y es porque en este caso, están en presencia tres factores: Los trabajadores, el patrón y la COMUNIDAD, y esta no puede sufrir daños; no ocurriendo así cuando el conflicto afecta solamente a los dos primeros, es decir, el orden jurídico los puede dejar en libertad, pero cuando la comunidad sufre, tiene obligación de intervenir el Estado, pues el interés general, que es el interés de todos, está por encima de los intereses particulares.

La existencia de la ampliación del plazo de prehuelga, de seis a diez días, en forma alguna constituye una garantía para la continuidad y regularidad de dichos servicios. El derecho obrero reconoce como base la existencia de ciertas colectividades - las de trabajadores- y que precisamente por el carácter colectivo, ha merecido la protección de parte del Estado; no puede ni debe lesionar o tratar de lesionar a las colectividades o sociedades más amplias. Un sindicato que es una colectividad, no debe tener mayor proeminencia que la que pertenece a los intereses de los individuos que integran la COMUNIDAD.

Reconocer pues, el derecho de Huelga en los Servicios Públicos es destruir en beneficio de una colectividad menor, el régimen jurídico de una colectividad mayor. Basado en este principio, de una

realidad jurídica innegable debe hacerse la revisión del Derecho de Huelga en los Servicios Públicos por el Estado que, en definitiva, debe abolirse o modificarse.

## C A P I T U L O.

### II.

#### NECESIDAD DE SEPARAR LOS SERVICIOS QUE SON IMPRESCINDIBLES DE LOS QUE NO LO SON.

IMPORTANCIA DE ELLO.- Es conveniente que la Ley haga un --  
distingo en lo que se refiere a los llamados servicios Públicos en --  
lo relativo a la Huelga, pues con excepción del aviso que debe darse  
con 10 días de anticipación al patrón, de la fecha en que deban rea--  
lizarse la suspensión de labores en esos servicios, en los demás pun--  
tos no encontramos disposición alguna que haga distingos.

Servicio Público se considera por los tratadistas, como a--  
quel cuya ministración no puede suspenderse sin detrimento para la --  
comunidad debiendo ser consecuentemente preponderante la vigilancia --  
del Estado, Es cierto que existen algunos servicios Públicos de los  
que se podría prescindir relativamente y por un poco de tiempo, ya que  
se podrían satisfacer por un substituto o algún equivalente, más exis--  
ten algunos que no pueden substituirse en momento alguno y la falta --  
de carencia acarrea consecuentemente disturbios y malestares súbitos  
a los cuales es urgente y necesario dar satisfacción. Nadie duda de  
que los Servicios de educación, de policía, de administración de Jus--  
ticia, de transportes, de comunicaciones eléctricas, sean muy importan--  
tes, pues las comunidades humanas necesitan constantemente de esos --  
servicios; pero en los tiempos actuales en que la proliferación de --  
multiples actividades industriales y las innumerables necesidades ur--  
banas requieren la oportuna disponibilidad de calor, de luz, de re --



frigeración de movimiento incesante que la electricidad produce, la importancia que reviste el suministro de energía eléctrica, es mayor que otros de los servicios que acabamos de mencionar. Precisamente las comunicaciones más rápidas que existen en la actualidad, han extendido las actividades entre los individuos, favoreciendo así el crecimiento de las poblaciones permitiendo el desarrollo de zonas suburbanas en que habita gran parte de la población que tiene que laborar en lugares muy retirados de su residencia. En este caso, la suspensión de los servicios de transporte, creará situaciones verdaderamente graves, también de mayor trascendencia que algunas de las actividades antes enumeradas.

Razonamientos semejantes se pueden formular respecto de las comunicaciones telefónicas, telegráficas, aéreas, etc. así como de servicios de peatones, hospitales y otros. La comunidad sufre indudablemente graves daños por la interrupción transitoria de todos los servicios señalados, teniendo en algunos casos, substitutos más o menos eficaces para obtenerlos. En cambio piensese en el abastecimiento de agua potable a las poblaciones, en el bombeo de aguas negras en la capital de la República, en la elaboración industrial de productos alimenticios, en los hospitales, en los frigoríficos de cultivos medicinales o de carnes o verduras, en los servicios de bombeo de gasolina petroleo y aceites, en las fábricas y centros industriales cuya fuerza motriz sea eléctrica, que son la casi totalidad en el alumbrado doméstico y en el alumbrado público y en tantas otras necesidades y urgencias que satisfacen la energía eléctrica. Por ello considero que es adecuado subdividir los Servicios Públicos en los que tienen carácter de necesarios y los que son de naturaleza vital, y que la Ley laboral no señala diferencias en el tratamiento respecto de toda

clase de empresa.

Como dije anteriormente, la Ley no hace distinción alguno en lo que se refiere a la Huelga de servicio particular y la Huelga de Servicio Público y los resultados en la práctica han sido fatales.

La explicación social y económica de esta última es muy sencilla no puede permitirse que para colmar las aspiraciones de una minoría de trabajadores, sufran económicamente se dice enormemente, todos los demás sectores de la sociedad. Pensemos por un momento en las consecuencias que tendría para una población cualquiera la suspensión del servicio de suministro de agua.

La vida actual impide que el individuo por sí mismo acuda a los veneros a transportar el agua que necesita en su domicilio; los drenajes sería focos de infección; en fin apenas se conciben las innumerables repercusiones que se producirían en las complejas actividades de la vida moderna. Puede también pensarse en los trastornos tan graves que se sufrirían al quedar incomunicada una población por falta de transportes o de servicios de teléfonos. En la actualidad la solución de muchos problemas, aun aquellos que afectan a la existencia humana dependen de la comunicación oportuna para obtener el medicamento requerido, la opinión médica del especialista, la presencia del especialista o facultativo o, en general, de personas en el arreglo de la multitud de negocios. No podemos pensar en la posibilidad de usar mensajeros para ir a una población de otra a muchos kilómetros de distancia.

El sistema creado por nuestra legislación, según se interpreta generalmente, no confiere al estado la facultad de intervenir para dirimir las diferencias entre el patrón y sus trabajadores; sino que solo le asigna el papel de componedor amistoso para lograr la

coincidencia de las voluntades de ambas partes, hacerlas culminar en un convenio que ponga fin a la Huelga o en un asentimiento para someterse a un arbitraje; pero como tal asentimiento solo nace de un acto de voluntad para convenir a asentir, resulta de ahí que cuando esa voluntad no se obtiene, así falte el derecho o la razón para negarla, el problema, el desajuste de intereses, quedan en suspenso y la Huelga permanece en pie, sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad. ¿Es justificable ante los más elementales principios de derecho que las pretensiones, justas o no, de cien, de quinientos, de mil trabajadores lleven al sufrimiento a poblaciones de cientos de miles o millones de habitantes, o a la pérdida o menoscabo de bienes que son, al fin y al cabo, riqueza nacional? Por otra parte, y esto da más gravedad al problema que planteamos, el procedimiento que la Ley Federal del Trabajo señala en materia de Huelga, según se interprete por nuestros tribunales, no permite prejuzgar si las demandas de los obreros son o no son justificadas, porque gasta las fórmulas procesales para que, corridos los trámites y hecho el emplazamiento de Huelga respectivo, producida la contestación patronal, celebrada la audiencia de avenimiento y señalado el personal de emergencia si el patrón no está en aptitud de acceder las demandas formuladas, o los trabajadores no las retiran, el Estado debe dejar que el movimiento de Huelga, una vez estallado, continúe indefinidamente, sin que en forma alguna decida si las demandas son justas o la negativa del patrón es correcta.

Debemos, además, meditar tratándose de las actividades eléctricas, por ejemplo, que con el desarrollo que han tenido en los últimos años los inventos técnicos y la utilización cada día mayor de aparatos que consumen energía eléctrica en todas las esferas de la vida,

una Huelga que paralice la generación y distribución de fluido eléctrico, prácticamente produce los efectos de una Huelga general. Sobre los perjuicios que ya han quedado analizados en líneas anteriores, existe el de que miles de trabajadores tengan forzosamente que holgar, pues casi todas las fábricas y negociaciones se ven paralizadas,

Sin servicio de agua, de alumbrado, de refrigeración, sin bombeo de gasolina por los oleoductos, inmovilizados los transportes eléctricos, sin servicio eficiente en los hospitales, sin poder aprovechar todos los aparatos domésticos a base de electricidad, que actualmente se emplean y, por último dejando a miles de trabajadores sin laborar por la imposibilidad de mover los talleres e instalaciones, salvo los pocos casos en que se cuenta con plantas propias, el espectáculo que se contempla es de un colapso social.

## C A P I T U L O .

## III.

## MEDIDAS QUE SE TOMAN.

Ante este panorama sombrío, la realidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar, de diverso modo en cada caso, el problema que se plantea. Desde luego y por lo que se refiere a los servicios de emergencia, los tribunales, para no hacer de la norma jurídica algo inflexible, sino para ajustarla a las necesidades del medio social, han encontrado una interpretación para el art. 275 de la Ley. En este precepto, se dispone que los Huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes obligados a aceptar el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores "Cuya suspensión perjudica gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones". Se ha sostenido en ocasiones la interpretación literal del precepto, en el sentido de que el personal de emergencia debe ser limitado al que se requiera para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro por su paralización repentina; para que sean vigiladas las puertas de la empresa y éstas no sufran robos y para que, continúen funcionando aquellas máquinas que, de no hacerlo, dificultan posteriormente la reanudación de las labores pero las juntas de Conciliación y Arbitraje, fundándose en este precepto, han decretado en muchísimos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal artículo, la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones.

Además de esta medida, la importancia de la Huelga como un serio impacto en la vida económica de una nación, ha provocado la

intervención directa de los órganos del ejecutivo, para tratar de solucionarla. En los Estados los jefes de los Departamentos de Trabajo y previsión Social, los Secretarios o subsecretarios de Gobierno y los propios Gobernadores intervienen ante las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus órganos administrativos, toman ingerencia similar. Ya hemos dicho en párrafos anteriores, existe una oficina de Conciliadores, creada precisamente para intervenir en los conflictos laborales y de modo principal en materia de Huelga. No es extraña la intervención directa de los más altos funcionarios de esa Secretaría de Estado y en diversas ocasiones se ha recurrido a la intervención del Presidente de la República.

Los Servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son seguramente de aquellos que podríamos calificar como de vitales, pues su interrupción provoca una verdadera anarquía entre los demás servicios e innumerables daños a la colectividad. Seguramente por esa razón el Gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes de las laborales, para impedir los enormes perjuicios que las Huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que ve a los transportes se ha utilizado la Ley General de Comunicaciones para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la ministración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores, sigan tratando de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de la empresa o empresas amenazadas de Huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la Huelga.

Estas intervenciones, con ser perfectamente justificables, crean sin embargo, numerosos problemas jurídicos y son vistas con recelo tanto por los trabajadores como por los patronos. Los primeros sostienen que se vuelve nugatorio su derecho de Huelga; los segundos consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. La población en general, aplaude esas disposiciones del Poder Público.

Como ya se ha dicho que jurídicamente la Huelga consiste -- fundamentalmente en el hecho de no laborar, la circunstancia de que -- no estalle o de que, si llega a estallar, las labores se reanudan inmediatamente después, tiene que producir forzosamente como resultado el que no halla Huelga.

Se ha tratado en ocasiones de recurrir a ficciones o artificios pretendiendo que puede suspenderse la Huelga y reanudarla más tarde, o que siendo distinta la responsabilidad jurídica del Gobierno a la del patrón, se establece un compás de espera en el pazo de la Huelga, ya que los trabajadores no pueden realizarla en presencia del patrón, el Gobierno, que no era el demandado. Estas argumentaciones -- no parecen sólidas, pues una vez reanudadas las labores, en el primer caso, no cabe pretender que solo estuvieron suspendidas sino que ha -- desaparecido la Huelga y se requeriría un nuevo emplazamiento para -- que otra Huelga distinta pudiera estallar. La Segunda argumentación -- tampoco es correcto porque si el Gobierno ha substituido al patrón, de -- bería considerársele como patrón substituto y entonces sería responsa -- ble ante los trabajadores. Si la Huelga no estalla desaparece el de -- recho de los trabajadores para tratar de iniciarla posteriormente a -- la fecha y hora señaladas.

Como se advierte por todas las observaciones anteriores, --

nuestro criterio no es contrario a las medidas dictadas por el Estado para impedir los extraordinarios perjuicios que a la comunidad pueden ocasionar Huelgas en Servicios Públicos, y sobre todo cuando tienen el carácter de vitales, Independientemente de que en materia eléctrica se haya reformado la constitución, para atribuir al Estado la exclusividad de la generación, distribución y venta de energía eléctrica, existen otros muchos Servicios Públicos, algunos vitales, y por ello creemos que es de urgencia y además conveniente, que se formule un sistema legal acorde con nuestra Legislación y principalmente, con la Constitución Política, para que, sin menoscabo del derecho de Huelga consagrado en la fracción XVII del art. 123 Constitucional, pueda tener también aplicación la fracción XX del mismo artículo que ordena sujetar a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

Al actuar así por otra parte, el Estado realizaría su función superior de componer los conflictos, todo ello en beneficio de la comunidad.

Por lo que se ve, la fracción I del artículo 265 de la Ley en su primer párrafo, así como el art. 266 no hacen distinción alguna en la forma en que debe desarrollarse la Huelga de los Servicios Públicos, únicamente enumera el último de los citados arts. algunos de los servicios Públicos, y la fracción aludida distingue el periodo de tiempo con que deberá darse el aviso o ultimátum a la Huelga y, dada la elaboración de un reglamento a esta clase de suspensión de labores, con objeto de tener tranquilidad dentro de la colectividad.

En algunos países se prohíbe incluso la Huelga en los Servicios Públicos o bien se les sujeta a una estricta reglamentación, tal acontece en Colombia, Haití, Guatemala, Honduras; Australia en



donde por medio siglo ha regido el sistema del arbitraje obligatorio y según el Prof. Kingsley Laffer ha producido, entre otros resultados positivos, la rápida aplicación de un procedimiento que facilita la solución entre empleadores y trabajadores.

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

I.- La Huelga es un DERECHO QUE USAN LOS TRABAJADORES, con objeto de conseguir, equilibrar los factores de la producción; armonizando los derechos de trabajadores y patronos.

II.- La función que desarrolla es la consecuencia Jurídica del ejercicio de un Derecho.

III.- Las empresas que pagan salarios justos y equitativos, cuentan con la confianza de los sindicatos.

IV.- En lo relativo a la incompatibilidad de la parte final del art. 262 y 268 de la Ley Federal del Trabajo, debe modificarse haciéndolos congruentes y lograr que este punto este acorde para terminar definitivamente con las confusiones y problemas que se suscitan con la interpretación del texto de los mencionados artículos, debiendo tomarse en cuenta lo dispuesto en el art. 269 y 269 Bis fracción b).- párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo como definitivo.

V.- Las Huelgas en empresas de Servicio Público, tienen un carácter Anti-Social, debiendo desaparecer, o buscarse mejores vías legales para resolver los conflictos que las originan evitando malestares a la Comunidad.

VI.- El Gobierno, responsable del buen funcionamiento de un Servicio Público, puede fijar por sí mismo las limitaciones que debe ponerse al Derecho de Huelga.

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

- Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva.
- Manuel del Derecho Obrero. J. Jesús Castorena.
- Manual del Derecho del Trabajo Euquerio Guerrero.
- Responsabilidades Sociales de los Sindicatos Obreros. John A. Fitch.
- Cuestiones Sociales. C. D. López.
- Diccionario Enciclopédico Salvat