

CAPÍTULO III LA HUELGA EN MEXICO

1. *Etapa prerrevolucionaria*

Nuestro país al igual que muchos otros tuvo una etapa en la que se prohibió la coalición y la huelga, sólo que las situaciones que se presentaron imprimieron características peculiares al desarrollo de este derecho. No pretendemos hacer la historia de tal desenvolvimiento social y jurídico ya que estimamos ha sido analizado extensamente por el maestro don Daniel Cosío Villegas,³² de quien tomamos las ideas contenidas en este párrafo.

Según él desde que fue redactado nuestro primer Código Penal el año de 1872, vigente entonces para el Distrito y Territorios Federales, se impuso como sanción el confinamiento durante ocho días y el pago de una multa que oscilaba entre veinticinco y quinientos pesos, a todas aquellas personas que impedían el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral; esto es, para quien materializara la suspensión o el cierre de una negociación de cualquier naturaleza o, quien provocara la alianza con la finalidad de abstenerse de trabajar. Esta disposición legal fue adoptada años después por los estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora, los que establecieron delitos similares en sus correspondientes codificaciones penales.

A pesar de ello, el maestro Cosío Villegas calcula que fueron poco más de doscientos los movimientos de huelga que se presentaron entre los años de 1876 y 1910, periodo del porfiriato como él llama al tiempo durante el cual permaneció en la presidencia de la República el general Porfirio Díaz. De ellos, sesenta correspondieron a los trabajadores ferrocarrileros, setenta y cinco a los trabajadores de la industria textil y treinta y cinco a las trabajadoras de la industria ci-

garrera, ampliamente difundida ésta y gravemente explotadas aquéllas durante el siglo pasado y en los comienzos del presente siglo.

Considera que la mitad de las huelgas fueron debidas a: a) disminución del salario; b) el pago del salario por medio de vales o monedas de níquel de escasa aceptación entonces; c) por malos tratos a los trabajadores; d) por despidos injustificados de operarios; e) como consecuencia de la lucha que se sostuvo por obtener el descanso dominical; f) por la imposición de atentatorios sistemas de castigos y multas, y g) por ataque a la libertad personal. De todas estas huelgas tuvieron importancia nacional alrededor de veinte, como las que estallaron en los años de 1881 a 1897 en el Ferrocarril Nacional Central de Chihuahua, en el Ferrocarril del Golfo, en las Minas de Cerro del Mercado (Durango) y Real del Monte (Hidalgo), así como las de empresas textiles: San Antonio Abad (Distrito Federal), San Fernando (Tlalpan, D.F.), El Mayorazgo (Puebla) y la Colmena (Tlalnepantla, Estado de México).

Pero las de mayor significación en este siglo fueron las iniciadas en contra de la empresa minera The Cananea Consolidated Cooper Company (Sonora) y la fábrica de Hilados y Tejidos Río Blanco (Veracruz); la primera llevada a cabo por una de las primeras organizaciones sindicales, la *Unión Liberal Humanidad*, que dirigían los líderes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José Ma. Ibarra, quienes después destacaran como políticos y revolucionarios, en tanto que la segunda la patrocinó el Círculo de Obreros Libres, agrupación que al inicio del siglo había organizado ya varios sindicatos de trabajadores textiles en los estados de Veracruz, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y en el Distrito Federal. La huelga de Cananea fue debida a reivindicaciones salariales de los obreros mexicanos, a quienes se pagaba un salario inferior al de los obreros de Estados Unidos de América que trabajaban en la mina en iguales condiciones: se inició el primero de junio de 1906 y fue reprimida con el ejército, haciendo prisioneros a los iniciadores. La huelga de Río Blanco la organizaron los trabajadores José Morales y Manuel Juárez y tuvo lugar en el poblado de Santa Rosa, municipio de Orizaba, del Estado de Veracruz, el 7 de enero de 1907; sus objetivos fueron obtener mejores condiciones de trabajo y la desaparición de la tienda de raya, por las exacciones que en ella se hacían a los trabajadores.

Estas huelgas al decir del doctor De la Cueva, transformaron el sentido de las relaciones interobreras, al dar preferencia al derecho de las mayorías sobre el interés individual y pasar a integrar el de-

recho colectivo del trabajo como auténtico estatuto de la clase trabajadora.³³

2. *La Constitución de 1917*

En la historia de la Revolución mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra actual Constitución Política y que comprende todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, cinco documentos: el denominado Pacto de la Empacadora que suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912; el artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe, que dio origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta y que suscribió don Venustiano Carranza, publicadas el 12 de diciembre de 1914; el decreto del propio Venustiano Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, dictado en el Puerto de Veracruz el 1º de agosto de 1916; el mensaje y el proyecto de Constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro a partir del 1º de diciembre de 1916.

En el primero de dichos documentos sólo se adoptaban como medidas para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera, la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas. En el segundo, Carranza manifestó que pondría en vigor todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, "a efecto de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias". En el tercero, se consideró la suspensión del trabajo en los servicios públicos cuando perjudicara directa o indirectamente a la sociedad y se penalizó la huelga hasta con la muerte de resultar grave dicha suspensión de las labores o cuando se destruyeran o deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas. En el cuarto sólo se reglamentaba el artículo 5º de la Constitución de 1857 en cuanto a la libertad de trabajo y se precisaban los términos que debía contener todo contrato de trabajo.

Para el doctor De la Cueva "no existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia con el torneo oratorio de diciembre de 1916 en el seno del Congreso Constituyente".³⁴ Al ser presentado el proyecto de artículo 5º en la sesión del 19 de diciembre, los diputados propusieron una moción suspensiva para permitir que la comisión designada para analizar el proyecto pudiera estudiar las

observaciones que habían hecho los diputados Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga.

Amplio fue el dictamen de la Comisión ³⁵ y en él se puso de manifiesto:

El derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración máxima de la jornada que debe tener límite, ora señalando la retribución máxima que debe corresponderle ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada. . . así como en la regulación del contrato de trabajo considerado como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el cual es preciso reconocer la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo. . . la necesidad de justicia al imponer no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas y de salubridad. . . garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo y el fomento de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social. . . reconocer la facultad de asociarse como un derecho natural del hombre. De no obtener los trabajadores el mejoramiento que demanda, garantizar el derecho de cesar en el trabajo colectivamente e ir a la huelga, derecho que todos los países civilizados reconocen cuando los asalariados lo ejercitan sin violencia. ³⁶

En las fracciones XVII y XVIII quedó consignado el derecho de huelga, al decirse en la primera de dichas fracciones que: "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros"; y en la segunda: "que las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios" Se agregó un párrafo para establecer que: "en los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación, el Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo".

A la proposición recayó el siguiente dictamen:

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "capital" y "trabajo" que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece

conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso por parte de las autoridades.

Con este motivo se adicionó la fracción *XVIII* con otro párrafo en el que se dijo:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional.³⁷

Esta última parte se suprimió durante el periodo presidencial del general Lázaro Cárdenas a iniciativa suya presentada el 5 de marzo de 1938 y se aprobó tal supresión el 17 de noviembre del mismo año, por estimarla contraria al espíritu del precepto constitucional en su conjunto.

Quedó de esta manera definido entre nosotros el derecho de huelga como producto de concepciones de genuino arraigo popular surgidas de realidades ya vividas hasta ese momento, sin pretensiones doctrinarias y con el único propósito de reivindicar situaciones que la experiencia había demostrado que resultaba necesario reconocer y reglamentar.

3. *Legislación de los estados de la República*

Al examinar algunas definiciones de la huelga hemos expresado que todos los estados de la República, de acuerdo con las determinaciones del Constituyente de 1917, procedieron a elaborar sus respectivas leyes del trabajo, en las que incluyeron, en mayor o menor extensión de su articulado, todos los aspectos que reguló el artículo 123. No podríamos en este análisis abordar la totalidad de los textos relativos a la huelga, por lo que agruparemos en siete incisos las ge-

neralidades contenidas en ellos y en nota marginal ofrecemos los números de los artículos que comprenden los títulos correspondientes.³⁸

a) Los estados de Aguascalientes, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Guanajuato, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Veracruz expusieron en sus respectivas leyes del trabajo que la huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que emanen de los referidos contratos.

b) El objeto de la huelga sólo lo señalan las legislaciones de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas; y precisan estas tres situaciones específicas: obligar al patrón a cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo; obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores o apoyar una huelga lícita.

c) La licitud o ilicitud de la huelga sí es materia de todas las leyes estatales, con las siguientes variantes: algunas incluyeron la naturaleza de la suspensión, que debía ser pacífica y sin violencia; otras hicieron referencia a la mayoría de trabajadores que podían plantearla y, todas obligaron a los trabajadores a dar aviso por escrito al patrón antes de iniciar cualquier movimiento, con especificación y fundamento de los motivos de huelga; la contestación del patrón, negando las pretensiones de los trabajadores o cuando no contestaba dentro de un plazo razonable (algunas fijaron ocho días) fue materia de pocas de ellas, pero en lo que también existió unificación fue en el aviso a las juntas de conciliación y arbitraje, acompañándoles una copia del pliego petitorio; agregando varias leyes que este aviso debía darse también a las autoridades municipales, sobre todo cuando se tratara de empresas que dieran servicio al público. De no llenarse estos requisitos o resultar lesiva a los intereses de la sociedad cualquier suspensión no autorizada, se sancionaba a los trabajadores con pago de multas.

d) No todas las legislaciones consignaron disposiciones respecto a la forma en que puede terminar una huelga. Sólo hablaron de ello las de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas. En casi todas la terminación podía tener lugar bien mediante arreglo privado de las partes,

por conciliación ante las juntas o por laudo arbitral que dictase la autoridad del trabajo. Las leyes de Aguascalientes y Jalisco expresaron además que en tales casos la autoridad debía emplear medios de persuasión antes de calificar una huelga.

e) Sólo en los estados de Aguascalientes y Yucatán se facultó a las juntas para resolver de oficio el mantenimiento de una huelga, si ésta se prolongara; en el primero de los estados señalados, por más de treinta días; en el segundo, por más de veinte días.

f) En las leyes de Aguascalientes, Campeche, Jalisco y México se hizo la declaración de que la huelga debía estimarse como un supremo recurso para la defensa de los intereses de los trabajadores y debía recurrirse a ella únicamente cuando la importancia del asunto que le diera origen, así lo requiriese y siempre que se hubieren agotado todos los medios amistosos de arreglo para evitarla.

g) El pago de salarios a los trabajadores por el periodo que durara la huelga declarada lícita, lo consignaron las legislaciones de los estados de Chiapas, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa y Sonora.

En términos generales, las anteriores son las modalidades que fijaron para la huelga los legisladores de cada una de las entidades federativas que consideramos constituyeron la base para proceder a la posterior federalización de las relaciones obrero-patronales.

4. Proyecto de Código del Trabajo

Este documento concibió la huelga, como ya se ha indicado, por conflictos del orden exclusivamente individual. En su reglamentación se dijo que la huelga podría tener como únicos objetivos: a) exigir del patrón la celebración del contrato colectivo ya existente en una empresa o el contrato-ley que hubiese sido firmado conforme a los lineamientos del propio código; b) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley; c) exigir la modificación y revisión en su caso del contrato colectivo o del contrato-ley al terminar el periodo de su vigencia, o en los casos y términos establecidos por el código (artículo 77); d) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y e) apoyar una huelga que haya tenido por objeto cualquiera de los apuntados, siempre que no hubiere sido declarada ilícita o ilegal.

La huelga sólo suspendía el contrato de trabajo sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones derivadas del mismo, por lo que mientras estuvieren interrumpidas las labores no se podría reanudar

el trabajo ni emplear transitoria o definitivamente a otros trabajadores. Se admitió por tanto que si la huelga consistía en el ejercicio de un derecho no incurrían en ninguna responsabilidad los trabajadores que la llevaran a cabo, por representar tal actitud la expresión de un malestar colectivo manifestado por la mayoría de los trabajadores que lo sufrían.

El presidente Portes Gil, en la exposición de motivos, insistió que la huelga debía evitarse en lo posible y que a este fin propendía el articulado que sometía a la consideración del Congreso, así como los avisos que deberían darse a las autoridades laborales; pero señaló que no debía pagarse salario a los huelguistas durante los días que hubiesen holgado. Fue igualmente estricto tratándose de la huelga emplazada a empresas que prestaran servicios públicos, pues en su proyecto se fijaron sanciones y apercibimientos para el caso de que, establecido un criterio legal respecto de cualquier suspensión del trabajo, se negasen los trabajadores a obedecer la determinación adoptada por la autoridad y no regresaran a sus labores en un periodo no mayor de veinticuatro horas, se darían por terminados los contratos de trabajo por estimarse dicha conducta como una manifiesta desobediencia a la propia autoridad. De hacerse la declaración de ilicitud de una huelga, se tendría por concluida la relación laboral.

5. *Ley Federal del Trabajo de 1931*

En el título quinto de esta ley denominado *De las coaliciones, huelgas y paros* (artículos 258 a 283) se contemplan los mismos objetivos que señaló el Proyecto de Código de 1929, excepción hecha de toda mención al contrato-ley. En consecuencia no hubo variaciones significativas en relación con los objetivos y con las disposiciones referentes al hecho de que la huelga sólo suspende el contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanaran del mismo. Se fijaron sanciones contra los actos de coacción, violencia física o moral sobre las personas, o de fuerza sobre las cosas, respecto del incumplimiento de los requisitos de prehuelga o en relación con la intervención de las autoridades del trabajo en cada uno de los actos procesales, y en particular sobre la notificación al patrón, la conciliación o la calificación de una huelga. Poco varió la concepción que ya se tenía en esa época sobre las relaciones obrero-patronales.

Por lo que ve al aviso que debía darse al patrón respecto al propósito de ir a la huelga, se fijó un término de seis días contado a partir

del momento en que fuese notificado, para que tuviese lugar la suspensión de labores en cualquier empresa, excepción hecha de aquellas dedicadas a prestar servicios públicos, para las cuales dicho término se amplió a diez días. La ley consignó como servicios públicos los de comunicaciones y transportes; los de gas; luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios; los de hospitales y los de alimentación cuando se refiriesen a la distribución de artículos de primera necesidad y siempre que se afectara una rama completa de estos servicios.

Distinguió entre huelga lícita e ilícita y fijó sanciones de carácter laboral y de índole penal para el caso de que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el otorgamiento a éste de la facultad de celebrar nuevos contratos. Las sanciones penales que estableció fueron dirigidas en contra de quienes impidiesen o estorbasen la actuación de la autoridad del trabajo; de las personas que impidiesen la reanudación de labores o aquellas que no siendo trabajadores de la negociación tomaran parte en una huelga declarada inexistente o ilícita. La declaración de inexistencia de una huelga fue materia de un procedimiento sumario y de acción directa.

En el anteproyecto de ley de 1970 el presidente, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, manifestó que en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El anteproyecto se apoyó en esta idea ya contenida en la ley de 1931, por cuyo motivo se aceptaron los lineamientos generales de la misma.³⁹ La comisión legislativa que examinó dicho anteproyecto, únicamente introdujo algunos cambios por lo que hace al articulado de la huelga, necesarios, como lo estimó, para resolver algunas dudas de interpretación.⁴⁰ Recientemente se modificó el procedimiento para llevar a cabo una huelga, incluyéndolo en un capítulo especial, derogando en el título respectivo los artículos que lo contenían.⁴¹ Las demás disposiciones quedaron vigentes sin sufrir ninguna alteración al texto aprobado por el legislador.