

300607

53
24j



UNIVERSIDAD LA SALLE
ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U. N. A. M.

"CAUSALES DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA."

**TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL
TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

ALFONSO PARDIO VARGAS

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. GONZALO VILCHIS PRIETO

1992



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Página
CONSIDERACIONES PREVIAS.....	1
INTRODUCCION.....	5
CAPITULO I: EL SINDICATO Y LA HUELGA. ANTECEDENTES HISTORICOS....	7
a) Grecia	8
b) Roma	10
c) Edad Media	14
d) El Desarrollo de las Asociaciones Profesionales en el Siglo XIX.	20
d1. Etapa de la Prohibición	22
d2. Etapa de la Tolerancia	25
d3. Etapa del Reconocimiento	27
CAPITULO II: EL SINDICATO Y LA HUELGA EN MEXICO. ANTECEDENTES HISTORICOS.....	32
a) Época Precortesiana	32
b) La Colonia	34
c) México Independiente	36
d) El Derecho del Trabajo y La Huelga en la Constitución de 1917	53

e) Movimientos Obreros Post Revolucionarios 56

CAPITULO III. EL SINDICALISMO Y LA HUELGA EN LO POLITICO,
ECONOMICO, SOCIAL Y RELIGIOSO..... 63

a) El Sindicato y la Huelga en lo Social 63

b) El Sindicato y la Huelga en lo Económico 72

c) El Sindicato y la Huelga en lo Politico 76

d) El Sindicato y la Huelga en lo Religioso 85

CAPITULO IV. LA MECANICA DE LA HUELGA..... 89

a) Definición 88

b) Conceptos Básicos sobre la Huelga 94

c) Requisitos de la Huelga 97

c1. Requisitos de Forma 97

c2. Requisitos de Mayoría 100

c3. Requisitos de Fondo 104

CAPITULO V. CAUSALES DE INEXISTENCIA DE HUELGA131

a) Definición 131

b) Causas y terminación del Movimiento de Huelga	132
c) La Inexistencia de la Huelga	136
d) Término de 72 Horas para promover la Inexistencia de la Huelga	143

CONCLUSIONES.....	149
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	151
-------------------	-----

CONSIDERACIONES PREVIAS

El derecho del trabajo es el resultado del desarrollo natural del hombre, es la regulación específica de un comportamiento hacia otro, el uno poderoso y culto y el otro indefenso e inocente; su legitimación descansa en el derecho natural, de ahí lo acertado en la afirmación del maestro Mario de la Cueva: "Por su origen, por su esencia y por sus fines, el derecho del trabajo es un derecho calórico".

Para comprender, la figura de la "VUELTA", se hace indispensable hacer un análisis previo, detenido e histórico de los diversos acontecimientos por los que ha atravesado su evolución hasta contemplarla en nuestra legislación vigente, como un derecho.

En la evolución de los pueblos casi siempre aparece la sombra de la esclavitud, evitaremos abundar acerca de esta materia por ser una época triste para la humanidad.

En el siglo XX, el problema social continúa siendo el mismo planteado por Marx y Engels: Una explotación del hombre por el hombre y una división clasista de un mundo (sin regulación alguna) que parecía no ceder al derecho natural de cada hombre a conseguir una repartición más justa de los satisfactores disponibles.

La religión católica y todas las religiones que derivaron de ésta, han realizado un papel importante en la evolución histórica de los beneficios laborales, al introducir una idea de caridad y justicia, esto, muy a pesar de los autores que argumentan que la religión fue un obstáculo (un opio) en la evolución del hombre hacia su liberación material.

Ante el egoísmo, muchas veces connatural al hombre, las manipulaciones eclesásticas y los abusos milenarios apoyados por un derecho contraactualista y materialista, era lógico esperar la aparición del socialismo que pregona en su esencia, utopías, pugando por la abolición de la propiedad privada y enarblando la idea de que la lucha de clases era una manera de acabar con la pobreza y la miseria del hombre-trabajador.

Sin embargo, la dialéctica no fue la solución esperada, después de la lucha de clases surgió no una dictadura proletaria, sino la de un partido comunista que se constituyó en una especie de "patrón" convertido en estado, contando con la fuerza pública y con la aparente convicción de que siendo todos oprimidos no habría ya descontento social, ni riquezas individuales o de grupos.

El resultado de la evolución anterior, trajo como consecuencia decisiones radicales: El capital por sí solo ya no sería el único sustento de los gobiernos, era necesario dar lugar a un nuevo sustento, a una fuerza real sin comparación en número y en potencial: Al PUEBLO, al TRABAJADOR.

Este cambio se realizó de una manera paulatina: por empresas, estados, zonas económicas, y posteriormente de manera general, en una ley de carácter obligatorio.

Tal hecho constituye un avance fundamental en el pensamiento del hombre y la justicia social; sin embargo, la maquinaria para hacer efectivo el derecho plasmado en la ley era antigua, de ahí que la "ley quedó más grande que la realidad, el traje le quedó grande al niño", y es por eso que aún hoy, casi

en los albores del año 2000, todavía no se materializa en la realidad social el beneficio marcado en la ley a favor de los trabajadores.

Las decisiones radicales fueron y son exageradas: "a grandes males grandes remedios". La ley fue injusta con el capital y hasta hoy, en que han cambiado las condiciones de esclavismo en que vivían los trabajadores a principios de siglo, se priva de derechos legítimos al capital, debido a la parcialidad de nuestras leyes laborales, y resulta una fórmula muy peculiar: "Hay derechos que no se respetan y hay leyes muy parciales que no se pueden aplicar estrictamente"; "De ahí que el derecho laboral, sobre todo en nuestro país, se conduzca con base en una "equidad" melancólica que permite la influencia de factores políticos y económicos que originan ilegalidad, control, abusos y manipuleos.

Creemos que la naturaleza dinámica del derecho, y en especial del derecho del trabajo, lo hará salir de la irrealidad ancestral y convertirse en un instrumento de justicia tanto para el trabajador como para el capitalista moderado ya, por las normas sociales plasmadas en la ley.

INTRODUCCION

Por deducción lógica, el factor unido dentro de un grupo social es la fuerza por excelencia para conseguir fines que convergen con intereses diferentes. De ahí que el hombre al sentirse indefenso ante los abusos y las vejaciones cometidas por el capitalista, busque unirse a otros compañeros de trabajo con intereses similares, para así lograr una mejoría o tratar de evitar la continuación de un abuso. Surge así el antecedente de la reunión de trabajadores, incapaces de enfrentarse individualmente a un patrón, que desembocaría en lo que hoy conocemos como sindicalismo.

Desde nuestro punto de vista, el sindicalismo y su instrumento principal, la huelga, son determinantes hoy día en el desarrollo económico y social de nuestro país, y es por eso que analizaremos en este trabajo los orígenes, la evolución y el mecanismo de la huelga, para así comprenderla y determinar sus causas y la legítima defensa a que debe tener derecho el capital en contra de ésta.

La evolución de los cambios sociales en la actualidad han derrumbando las ideas Marxistas y se consagra de nueva cuenta que sólo con base en una legislación justa se puede avanzar en forma pacífica entre el que ha forjado un capital y lo arriesga y quien aporta su fuerza de trabajo.

Este trabajo intenta valorar hasta qué grado es justo el derecho de huelga en relación con las causales de inexistencia que puede oponer al capital (como única defensa) ante el muchas veces injusto proceder de los obreros.

CAPÍTULO I: EL SINDICALISMO Y LA HUELGA, ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Es necesario comprender de manera íntegra la evolución del derecho del trabajo en la historia de la humanidad, para valorar el porqué de éste y las causas que originaron su nacimiento y evolución hasta nuestros días.

La evolución del derecho del trabajo está íntimamente ligada al desarrollo del sindicato o asociación profesional y en ese orden a la figura de la huelga como instrumento de defensa de los trabajadores, para equilibrar los factores de la producción (trabajo y capital).

Para no abundar en una investigación de tipo histórico, se pretende en este capítulo destacar únicamente los acontecimientos y antecedentes más importantes, es decir aquellos que contribuyeron de manera más significativa a la formación de las estructuras jurídicas que han hecho posible un derecho de huelga consagrado en la ley fundamental de México.

a) GRECIA

Grecia era un país de esclavos que, privados de toda libertad y derecho, formaban parte de la clase trabajadora, y eran considerados como objetos únicamente. Se ocupaban de trabajos domésticos en las casas, como obreros en las minas, y en algunas ocasiones como artesanos o empleados del comercio.

En la democracia griega, la esclavitud era considerada legítima y necesaria y se llegó a comparar la utilidad de los esclavos con la de los animales. En Atenas se reservaban a los esclavos las obligaciones más penosas y de manera general el trabajo de asalariado, es decir, el dependiente de un patrón.

En Grecia, los individuos carecían de derechos fundamentales como parte de la Polis, por lo que no podían tener derechos públicos individuales, de donde es obvio pensar, que la ley no protegía en forma alguna a los esclavos "asalariados" con una sola excepción: estaba prohibido matarlos.

Para el filósofo ARISTOTELES, por naturaleza el cuerpo de los hombres libres era distinto del de los esclavos, dando a éstos el vigor

necesario para los trabajos pesados y haciendo, por lo contrario "a aquellos incapaces de curvar su erguida estatura ante esas rudas labores" (1), De ahí que este filósofo concluyera que la esclavitud era justificada, así como la existencia de clases sociales diversas.

Existieron asociaciones con fines de ayuda y religiosas expedidas por SOLON, mencionadas en el digesto de Justiniano, en las cuales se permite la constitución de asociaciones para efectos de regularse internamente, sin embargo, no es posible considerar tales asociaciones más que como efímero antecedente de la asociación profesional, ya que su objeto jamás fué el de cobrar fuerzas en contra de un patrón, ni mucho menos el de ocuparse de normas tendientes a mejorar sus condiciones de trabajo.

Ante la situación de los "trabajadores" (esclavos) que imperaba en GRECIA y la anarquía como estado natural del individuo propuesta por los

(1) Briceño Ruiz Alberto, Derecho individual del trabajo, Editorial HARLA, México 1985, P.50

sofistas, es difícil pensar en un derecho de Asociación o en un estatuto protector de la clase trabajadora.

Podemos resumir el pensamiento griego respecto al trabajador, en una frase del filósofo PLATÓN: "En una ciudad gobernada por sabios carece de significación todo derecho positivo." (2)

b) ROMA

Para el Jurista, el estudio de ROMA, tiene un significado muy importante: sus estructuras jurídicas y políticas permanecen vigentes, ya que al fijar sus conceptos y normas se conformó un derecho que con sus respectivas variantes sigue siendo el sustento del derecho positivo en muchos países del mundo.

(2) Díaz Lombardo F. González. Compendio de historia del derecho y del estado. Editorial LIMUSA. México 1979. P.106

Es en ROMA donde se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, con fines fraternales, agrupando a carpinteros, trabajadores del cobre y del bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda.

Dentro de los colegios habían asociaciones de tipo religiosos llamadas "cofradías religiosas" y las llamadas "sodalitia" que eran organismos políticos. Las asociaciones más privilegiadas fueron aquellas relacionadas con la guerra y la protección del estado.

Los colegios divididos en públicos y privados, llegaron a tener cierta importancia, en especial aquellos de cuyos trabajos dependía la supervivencia alimentaria de Roma, es decir los dedicados a transportar víveres, elaborar pan, salchicheras, etc.

Los colegios desaparecen cuando cae el imperio Romano (algunos laboraban en forma clandestina).

Consideramos que la collegia opificum de Roma, es decir los colegios no son antecedentes del derecho de asociación en el sentido estricto de la palabra, ya que hay que tener presente que la situación del individuo era

similar a la griega, y al existir también en Roma la esclavitud reconocida como un derecho, es obligado hacer a un lado cualquier idea de un marco jurídico protector de los "trabajadores" y más aun de algún tipo de asociación con fines de protección al trabajo.

El doctor Baltazar Cavazos Flores⁽³⁾ afirma que las muy tratadas "collegia opticum de Roma" eran simples asociaciones de carácter religioso y mutualista que en ninguna forma tienen relación con el derecho del trabajo. Así mismo el Doctor Nestor de Buen L.⁽⁴⁾ opina que las corporaciones de oficios no pueden ser consideradas Asociaciones Profesionales.

Coincidimos, como hemos manifestado anteriormente, con el criterio de los tratadistas mencionados ya que aun en los años posteriores al imperio, cuando los esclavos disminuyeron, continuó predominando el espíritu religioso y mutualista en dichos colegios de artesanos, mas nunca un espíritu de defensa mutua en el trabajo.

(3) Cavazos Flores Baltazar, Treinta y cinco colecciones de derecho laboral. Editorial TRILLAS, México 1983.

P.23

(4) De Buen Nestor, Derecho del trabajo tomo II, Editorial PORRUA, México 1987, P.559

Todo lo anterior nos lleva a concluir que la labor desempeñada por los esclavos fue la que más fortaleció a la economía de Roma durante los años de su grandeza, aunque al final del imperio se haya llegado a considerar el trabajo como objeto de arrendamiento, por falta de esclavos. Tal vez la única y frágil aportación de Roma al derecho común en relación con el trabajo fue esta forma de arrendamiento llamada Locatio Conductio Operarum, en donde una persona prestaba el servicio (locator operarum) a otra que adquiría el beneficio (conductor operarum). Así como la Locatio Conductio Operis en donde el inversionista o dueño (locator operis) entregaba la materia prima al trabajador (conductor operis) para que este la trabajara. Existió también la Locatio Conductio rei basada en relaciones de esclavitud ajenas al objeto de nuestro estudio por su naturaleza misma.

Concluimos que en Roma el trabajo era esclavista o al menos objeto de arrendamiento y la asociación existía solamente con fines de ayuda mutua. En el primer caso la doctrina y la ley laboral actual han logrado eliminar la esclavitud y obviamente el arrendamiento en relación con el trabajo, en ardua lucha contra dicha idea civilista. En el caso de la asociación, su carácter actual es completamente diferente y social.

LA EDAD MEDIA:

La edad media esta irremediabilmente ligada al feudo y a la figura del señor feudal. Este era el dueño de la vida y los destinos de sus súbditos, quéras no tenían mas derecho que los que de manera benevola les otorgaba su señor.

El señor feudal era propietario de las haciendas de sus súbditos, otorgándoles a cambio de su trabajo cierta protección.

En este contexto nos es difícil imaginarnos un derecho al trabajo como hoy lo concebimos:

"Lo más que pudo lograrse, fué la reunion de maestros de una misma especialidad para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas". (5)

(5) Guerrero Ecquerio. Manual del derecho del trabajo. Editorial PORRUA, S.A, México 1986. P.309

Las gildas nacen alrededor del siglo VI, su origen parece encontrarse en reuniones para discutir la guerra o la paz en cierta región, haciendo alianzas mutuas para defenderse entre si. Algunos tratadistas afirman que las gildas aparecen hasta el siglo VII, con el objetivo primordial de la mutualidad y la beneficencia.

Existieron tres clases de gildas: Las religiosas o sociales, las de artesanos y las de sacerdotes, y lo más trascendente respecto a estas es que al parecer se constituyeron democráticamente y reglamentaron el trabajo. Asimismo, la clasificación de los trabajadores en aprendices, compañeros, y maestros, percuraría en el sistema gremial.

Con el antecedente de las gildas se da otro acontecimiento importante en la Edad Media: El nacimiento de las corporaciones, ocurrido después del periodo de las invasiones. En Francia se les conoció con el nombre de Corps de Métier. El nacimiento de las corporaciones obedece a acontecimientos tales como el tránsito del campo a la ciudad, así, como el incremento de la actividad artesanal en el siglo X, creando vecindades de las que se derivaron

sentimientos solidarios. Estas corporaciones tuvieron su apogeo en los siglos XV y XVI.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación, son una expresión de libertad la que a su vez es fruto de la revolución comunal. El siervo y el artesano rompen sus vínculos con el señor feudal y se refugian en las ciudades. Parece ser que las primeras corporaciones fueron de mercaderes, pero sin duda de inmediato nacieron las de los artesanos. Volveremos a encontrar en ellas el interés religioso y el culto al patrón del oficio o del barrio, pero el interés profesional alcanza una mayor importancia. (6)

En las corporaciones o gremios existían tres clases de personas: los aprendices, los compañeros y los maestros es decir los antiguos (discípuli), (familii), y los (magistri), que conformaron en la temprana edad media las gremios. Cada corporación o gremio era propiedad de un maestro, y éste contaba con los compañeros, a los que se les llamaba también oficiales y con uno o mas aprendices.

(6) De Buen Nestor. Op. Cit. P.562

Para llegar a ser maestro era necesario presentar un examen ante el consejo de las corporaciones o bien adquirir dicha categoría por herencia. De esta forma los maestros protegían entre sí su categoría, ya que para alcanzar dicho grado era necesario realizar una obra maestra, sustentar un examen y además comprar el oficio al gremio, al señor feudal o al rey.

Los oficiales o compañeros eran antiguos aprendices que subieron de grado. Eran obreros asalariados y tenían muchas restricciones para abandonar a su patrono, viviendo siempre con la esperanza de llegar al grado de maestro, lo cual era muy difícil en virtud del costo de la realización de la obra maestra, así como de las fiestas que tenían que ofrecer al jurado en los exámenes.

El aprendiz era básicamente un "novato" o inexperto en cualquier tipo de trabajo y la familia lo ponía en manos de un maestro que desde entonces realizaría las funciones de un tutor, el aprendiz debía obediencia al maestro, a cambio de casa, comida y obviamente del aprendizaje.

Las corporaciones o gremios se encontraban bien delimitadas, no se podía laborar en dos o más, ni se podía continuar un trabajo que otra corporación ya hubiese comenzado. De esta dureza y monopolio podemos también concluir lo difícil que era dejar un gremio y pasar a laborar a otro distinto.

La finalidad de los gremios era establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio; defenderse en el mercado contra los desés gremios y contra los extraños y para alcanzar esos fines se reglamentaban mediante el "consejo de maestros", que protegían no tanto a sus agremiados como a su grado de maestro, redactaban sus estatutos, fijaban precios y controlaban la producción en general, llegando incluso a administrar justicia en tribunales integrados por maestros, en asuntos claro está, que les afectaban. De lo anterior se infiere que los maestros eran una casta privilegiada.

Debido al abuso que imperaba y a la estructura cerrada de progreso en los gremios o corporaciones, empezó la inconformidad de artesanos y aprendices y esto, aunado a la revolución industrial, originó que en 1776 el Edicto Turgot, pusiera fin al sistema corporativo (en derecho) cosa que de hecho ya había ocurrido, confirmando lo anterior, la Ley Le Chapelier de 1791. Podemos

considerar que en lo colectivo y social existió un avance en la edad media; un avance en la identificación de artesanos y en la unión de estos para lograr algún beneficio. Sin embargo, no pensamos que en lo referente a los derechos individuales de los trabajadores haya existido un avance considerable y mucho menos una idea de huelga o paro en defensa de algún derecho laboral.

Podemos resumir esta etapa en el siguiente pensamiento:

Lo que podría llamarse derecho del trabajo en la edad media son las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones; pero difiere esencialmente del contemporáneo pues mientras aquel enfoca al problema desde el punto de vista de los productores, sacrificando en aras de su bienestar a la persona de los trabajadores, éste, por el contrario, trata de elevar al asalariado ya no como individuo sino como clase, a punto central del ordenamiento jurídico, y subordina la conveniencia de los empresarios a las necesidades vitales y sociales del trabajador. (7)

(7) De la Cueva Mario. Derecho mexicano del trabajo. Editorial PORRUA. México 1949. P.7

2) EL DESARROLLO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN EL SIGLO XIX.

Antes de entrar en el análisis del desarrollo "sindical" y a la evolución del derecho del trabajo en el Siglo XIX, es necesario hacer algunas consideraciones que darán una mejor idea de los pasos que ha seguido la lucha sindical en el mundo y en especial en Europa:

a) El mercantilismo, visto como una doctrina político-económica, origina que el sistema corporativo que surgió en la edad media tenga mas intervención y vigilancia por parte del Estado.

b) A finales del Siglo XVIII, a los aprendices se les dan mayores derechos y se limita el derecho a un aprendiz por maestro.

c) Las cofradías como organizaciones con carácter religioso y fines caritativos aparecen en el siglo XVII.

d) Francisco Quesnay (fundador de la corriente fisiócrata) propaga su doctrina liberal.

e) La revolución industrial y las ideas surgidas de la revolución Francesa se propagan por toda Europa, creando conciencia entre la clase trabajadora en oposición a la ancestral sumisión del trabajador al capital, siendo la revolución industrial el paso del taller a la fábrica como afirmó Marx.

f) Crece el movimiento obrero en función a las grandes fábricas y el abuso de la burguesía y del estado, con su fórmula Laissez-Faire, Laissez-Passer. (Dejar ser, dejar pasar).

En ese contexto, desde sus orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado.

Ahora bien en éste breve marco histórico, entraremos al análisis de la lucha obrera unida en las tradicionales etapas en que se ha dividido este proceso:

ETAPA DE LA PROHIBICION:

Con el triunfo de la Revolución Francesa y la revolución industrial en pleno apogeo comienzan a surgir intereses opuestos entre los liberales y los industriales capitalistas.

Los obreros, apoyados por las ideas liberales que se aclamaban en ese momento, comienzan a creer en una unión social, en una concretización de los principios liberales en sus relaciones con el capital.

El poder recae ahora en manos de la burguesía, y el ambiente es agitado, sobre todo en Francia, donde los obreros de pronto emigran a las ciudades y se encuentran sin empleo, ni protección; la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 los alienta, pero a su vez consagra el respeto irrestricto a la propiedad privada.

En este orden de ideas, surge la ley La CHAPELIER de 14-17 de julio de 1791. Esta ley fue votada por la Asamblea Nacional, y el 14 de junio La CHAPELIER presentó un informe exponiendo los peligros al orden público por la

contravención a los principios constitucionales que suprimían a las corporaciones.

Consideramos que la razón verdadera de la ley Le CHAPELIER no fue atacar al incipiente movimiento obrero, sino prevenir la formación de la burguesía.

Esta ley sanciona severamente el derecho de Asociación y obviamente el paro laboral o la huelga. Basta observar sus dos primeros artículos para darnos cuenta de la huelga como delito en esta etapa:

Art. 1ro. "Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o forma que siga."

Art. 2do. "Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios quienes tengan comercio abierto, los obreros, ó los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar

deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes.

El código civil de 1804 confirma la tendencia antiobrera y prohíbe comprometer los servicios personales si no es por tiempo o por obra determinados; abundando que se tendría por cierto lo afirmado por el patrón respecto a la proporcionalidad de salarios, al pago del salario del año vencido; y los anticipos cubiertos por el año en curso.

Al prohibir la contratación por tiempo indefinido, es decir al limitarla al tiempo o la obra determinada, se afectaba de manera directa el derecho de asociación y el derecho de huelga ya que la rotación constante de obreros impedía que se unieran estrechamente, además del natural temor a no ser contratados de nuevo por el patrón al terminar su contrato.

Esta etapa se puede resumir en el hecho de que una ley (Le CHAPELIER) prohibía y el Código Napoleón establecía presunciones injustas y del todo parciales a favor del patrón.

La mayor parte de Europa siguió las disposiciones obreras establecidas por el código Napoleón, incluidos países tales como Bélgica y Países Bajos, más tarde Luxemburgo, los países Escandinavos, España, Italia y los Estados Germanos.

Inglaterra fue el primer escenario de protesta, debido a su primacía como capital de la revolución industrial, conquistándose ahí las primeras libertades colectivas, y fue el movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir el delito de huelga y a reconocer el derecho de coalición.

ETAPA DE LA TOLERANCIA:

Es en Inglaterra, donde se da el movimiento sindical más fuerte y vivo del siglo XIX, encabezado por Roberto Owen y por Francis Place.

Francis Place logró en el año de 1824 que el Parlamento aprobara una ley que derogaba las prohibiciones. La huelga ya no sería considerada como delito, aunque tampoco es reconocida todavía como un derecho establecido en las leyes.

Poco después, en la llamada guerra cartista -en virtud de la carta-petición solicitando al parlamento una voz para los obreros- inspirados por Roberto Owen los trabajadores, inician una manifestación hacia Londres que fue disuelta; sin embargo con la ley de 1824, los obreros únicamente exigirían el cumplimiento de un estatuto legal, ya que las pretensiones se encontraban logradas aunque sólo fuera en la letra de la ley. Es hasta el 25 de mayo de 1864 cuando el delito de coalición es sustituido por el de "atentado a la libertad de trabajo" que de forma implícita reconoce el derecho de huelga.

En esta etapa el derecho de asociación y las huelgas no estaban prohibidos, sin embargo aún no eran reguladas por el derecho vigente.

En España la prohibición pierde fuerza también, a partir del año de 1834, y en una gran reunión pública en Barcelona se aprueba que los obreros formen secciones de oficio y de oficios varios, federaciones locales y regionales y se vinculen entre si.

En Alemania, Bismark implanta el Seguro Social obligatorio y en 1891 promulga la "Ley de protección al obrero".

En Bélgica se suprime el delito de coalición en 1866, y varios países lo hacen también, considerando ya solamente que la coalición es un atentado contra la libertad del trabajo y de industria. En fin, al término del siglo XIX la supresión del delito de coalición era casi unánime en todos los países.

ETAPA DEL RECONOCIMIENTO.

La transición al reconocimiento o al derecho de Asociación se da paulatinamente y varía en las fechas entre Europa y América.

El pensamiento Socialista afirmaba que era necesario ya, no sólo tolerar sino reconocer el derecho de los trabajadores para agruparse en defensa de sus intereses.

Bismark crea una nueva política Social que rompe el antiguo liberalismo económico, y busca derechos precisos para los trabajadores, el Estado tendría que intervenir para regular el bienestar obrero, y como menciona en diversos libros el maestro Trueba Urbina, acabar con la tirante burguesía.

A raíz de la Primera Guerra Mundial, el Estado ve la necesidad de regular los factores económicos de la producción, y esta creciente tendencia lleva a la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo y a la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar, la primera en Europa que dedica un capítulo al derecho del trabajo.

El tratado de Versalles reafirma todos los principios de libertad sindical.

El capítulo trece de esta declaración es una síntesis magnífica del pensamiento de la institución que, a la vez que engloba medidas concretas para el derecho del trabajo, señala un plan de Acción Social, de colaboración en el propósito de elevar los niveles de vida del hombre.

La conferencia reconoce la obligación de secundar y elaborar programas aptos para obtener:

- a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida.
- b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar su habilidad y sus conocimientos.

- c) Una participación equitativa en los frutos del progreso, y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo.
- d) El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- e) La extensión de medidas de seguridad social.
- f) Una protección adecuada a la vida y a la salud de los trabajadores.
- g) La protección de la niñez y de la maternidad.
- h) Un nivel adecuado de alimentación, habitación y medios de recreo y cultura.
- i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo profesional.

Después de la II Guerra Mundial, comienza de nuevo la lucha por un derecho del trabajador, basado en soluciones de justicia y seguridad en el trabajo.

La declaración de Filadelfia refleja el sentimiento que existía en el periodo comprendido entre las dos guerras y en dicho documento la Organización Internacional del Trabajo expresa:

"La experiencia ha demostrado plenamente la

legitimidad de la declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social.'

La carta de la Naciones Unidas, (1945) señala la necesidad de elevar el nivel de vida del trabajador para así lograr mejor condición social y económica.

Este documento refleja el sentir del hombre después de una guerra e intenta mejorar su condición de vida para evitar y alejar las causas de desigualdad social que son en gran medida el origen de la guerra.

Finalmente, en 1948 la Declaración Universal de los derechos del hombre, enmarca al trabajo como un derecho innato al ser humano y le da categoría de un derecho natural de la persona.

De igual forma esta declaración reafirma los derechos logrados sobre la Asociación, a lo equitativo y justo en el trabajo y al derecho del ser humano a lograr un desarrollo.

Es importante destacar que en América también se dieron sentimientos y declaraciones similares, como lo fué la surgida de la quinta conferencia Internacional Americana de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Santiago de Chile en 1923, en la que se declara que no debe existir distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, así como la declaración de que el trabajo debería de ser considerado como un derecho y un deber social (principio recogido por nuestra legislación integralmente) y ratifica el derecho de Asociación y salario justo.

CAPITULO II: EL SINDICATO Y LA HUELGA EN MEXICO. ANTECEDENTES HISTORICOS.

a) EPOCA PRECORTESIANA.

Nada nos inclina a pensar que en un territorio donde el canibalismo y los sacrificios humanos eran práctica común, pudiera existir un derecho natural plasmado en una ley; menos aún, que en pueblos divididos en clases sociales privilegiadas y marginadas pudiera existir un derecho positivo protector de los trabajadores.

Había entre los aztecas tres clases sociales privilegiadas, los nobles, los sacerdotes y los guerreros, y el pueblo tenía que trabajar para ellos y para mantenerse.

Se desconoce a ciencia cierta si las gentes que rentaban sus tierras exigían algún tipo de labor por parte de los arrendatarios, pero vagamente podemos encontrar una idea de trabajo asalariado en razón de la esclavitud que con diversos matices encontramos entre los aztecas.

Se encontraba en Tlatelolco, la sección norte de la ciudad, un gran mercado con piso pavimentado rodeado de columnas de piedra, donde los comerciantes aztecas exhibían para su venta todos los productos de los diferentes pueblos Mexicanos. Podían verse miel y vainilla, caucho y cochinilla, cerámica y telas, esclavos y animales, mosaicos tarascos hechos a base de plumas, y joyas trabajadas en oro y jade procedentes de la región zapoteca". (8)

Se infiere de lo anterior, la figura de la esclavitud, y en tal supuesto una nula idea del concepto trabajador.

Podemos inferir que el comercio necesariamente tuvo cierta reglamentación, más aún por el tráfico de productos de diversas regiones, y varios autores afirman que los artesanos y los comerciantes se agruparon por oficios, los que relacionaban con un dios específico.

Sin embargo, no podemos considerar estas agrupaciones como especies de sindicatos ya que éstos persiguen un conjunto de elementos sociales diversos y buscan la protección humana de sus miembros, mientras que

(8) Henry Bamford Parkes. La historia de México.
Editorial DIANA, México 1982. P.33

las organizaciones aztecas protegían únicamente el ámbito económico. De igual manera podíamos diferenciar los sindicatos de dichas agrupaciones en razón de los elementos de lucha con los que cuenta un sindicato, siendo el principal la huelga, y en el caso de los aztecas no se concibe dicha figura, que sería en perjuicio de los propios agremiados, por así llamarles, debido a la esclavitud que imperaba.

b) LA COLONIA

Con la caída de Tenochtitlán el territorio conquistado pasa a formar parte de España.

Los encontrados caracteres de ambos pueblos difícilmente se amalgaman por convencimiento; existen grandes diferencias culturales, religiosas y políticas.

A fines de la Colonia los españoles componen menos de un decimo del total de la población y poseen casi toda la tierra y riquezas del reino.

Unos cuantos mineros acudados, algunos comerciantes opulentos y un pequeño círculo de familias propietarias de la tierra, según observación de Porfirio Parra, disfrutaron de una desorbitada renta

anual. El resto de la población era miserable; los indios y los campesinos víctimas de su condición servil, y lo mismo los mineros, los trabajadores de obrajes y el populacho de las ciudades. (9)

En estas circunstancias es difícil concebir una lucha sindical o tan siquiera un sindicato, sin embargo, como es lógico, muchas de las costumbres y organizaciones españolas fueron traídas de la Nueva España aunque con sus peculiaridades propias.

Así, en esta época se desarrollaron diversas corporaciones que tenían parecido a las europeas en su organización. Los maestros DE la Cueva y Euquerio Guerrero coinciden en que las leyes de Indias contenían las principales disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de la tienda de raya etc. siendo todas estas disposiciones tutelares para el trabajo.

(9) Labastida Horacio. Reforma y república restaurada. Miguel Ángel Porrúa. México 1987. P.20

Si bien el parecido entre los gremios europeos y los de la Nueva España era grande, es decir, maestros, oficiales, aprendices etc; la diferencia mas notable seria el control que el Estado ejercía a través de los Veedores que eran nombrados por el Estado y por los gremios, cosa que no ocurría en Europa, en donde como hemos dicho los mismos gremios en algunos casos hacían justicia.

En resumen, la Colonia tuvo una organización corporativa con rasgos europeos.

La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indígenas; y podemos sin embargo concluir que dichas disposiciones, aunque aun deficientes en su aplicación, constituyen antecedentes históricos que originarían muchos años después un derecho de la clase trabajadora.

c) MEXICO INDEPENDIENTE

Consumada la Independencia, siguió un período extenso en el que no existió legislación laboral y menos aun alguna forma de sindicalismo.

Sin embargo, debemos considerar de manera profunda la ebullición y la trascendencia en el México independiente de las ideas y pensamiento del cura de Dolores, Miguel Hidalgo y Costilla y de Don José María Morelos y Pavón.

El 6 de Diciembre de 1810, en la ciudad de Guadalajara, Miguel Hidalgo declaró abolida la esclavitud, haciendo eco a tal idea Ignacio López Rayón, quien con sus "Elementos constitucionales" de agosto de 1811, suprimió los exámenes de artesanos.

Era una época difícil para las libertades, se sentía la influencia de los siglos de dominación Española, pero también se comentaban las ideas provenientes de Europa y en especial de Francia e Inglaterra, con sus movimientos proletarios; Francia expedía en esos momentos los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

En su histórico documento denominado "Sentimientos de la Nación", presentado en el congreso de Chilpancingo, instalado el 4 de Septiembre de 1813, Morelos determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de ilustrar e instruir y libres de toda sospecha. Y en razón de la necesidad imperante afirma:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."

A pesar de las ideas de Morelos y de su pensamiento social, no se considera un derecho del trabajo todavía, ya que en la primera mitad del siglo XIX continuaría aplicándose el antiguo derecho español, representado por las Leyes de Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus demás normas complementarias.

En resumen, al término de la Independencia de México la situación del trabajador no sólo perdió las escasas bondades del sistema español sino que empeoró en su esencia misma, como consecuencia de la ruptura política y social.

El las diversas leyes expedidas en forma arbitraria, así como en la Constitución de 1824 y en la de 1836, no encontramos nada relevante en lo que al trabajo se refiere.

El proyecto de Constitución de 1842 prohibía todo privilegio para ejercer monopolios en la industria y el comercio así como en el ejercicio de las profesiones; sin embargo, no encontramos ningún derecho laboral relevante, ni alguna frase que lo presuma, ni en las bases orgánicas de la República Mexicana del 14 de junio de 1843 ni en el Acta Constitutiva y de Reformas promulgada el 21 de mayo de 1849.

En 1856, Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y en ese mismo año el proyecto de Constitución consignó la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo, y prohibió cualquier labor que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa del trabajo.

En la Constitución de 1857 podemos apenas encontrar alguna idea de tipo social-laboral, sin embargo, pero como su orientación es liberal, evitó incorporar derechos reales benéficos a los trabajadores y solamente señala en su

artículo Cuarto y Quinto la libertad de profesión y la prohibición de prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. Es claro que los principios de esta Constitución se nutrieron de la fuente liberal emanada de la Revolución Francesa que esgrimía la libertad y la igualdad como premisas que no llegarían aun a cristalizarse en las Leyes positivas de México.

En el período comprendido entre la Constitución de 1857 y finales del siglo XIX se vivió un lapso de "tranquilidad" en el país, que vivía a la sombra del derecho civil, aunque hay algunos hechos dignos de mencionarse en el presente trabajo:

a) Afirman algunos autores que las huelgas en México comienzan en éste periodo, ya que en el año de 1869 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga, por la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas.

b) El Código Civil de 1870 hace una diferencia en cuanto al trabajo y al alquiler de obras, reglamentando el trabajo doméstico, la jornada, el trabajo a destajo, a precio alzado y en lo relativo al aprendizaje. En lo

referente al salario, dispone que se fijaría según la costumbre del lugar y se tomaría en cuenta el sexo, edad, aptitudes y clase de trabajo.

El hecho de diferenciar y no confundir al trabajo con el contrato de arrendamiento o de alquiler de obras ya significa un avance, además del hecho de agrupar en un solo título las disposiciones relativas al mandato, al ejercicio de las profesiones y al contrato de trabajo.

c) En el Código Penal de 1871 se tipifica como delito la asociación de los trabajadores que para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo emplearan la violencia física o moral, calificada penalmente como un medio para impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo.

d) En agosto de 1877 los trabajadores de la fábrica "La Fábrica Montañosa", del ya mencionado Distrito de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación la autorización de un reglamento interno de trabajo, donde se establezcan disposiciones que reduzcan a doce horas la jornada de trabajo; que obliguen el pago del salario en efectivo; que suprima el trabajo nocturno y los castigos. La Secretaría de Gobernación no accede a ninguna de las reclamaciones, por lo que los obreros deciden estallar una huelga, finalizando ésta con algunas concesiones de los patrones.

e) En este periodo se crea el primer departamento de trabajo para hacer efectiva la Ley de 1861 que regula la jornada de trabajo, el pago en moneda y el descanso semanal.

A principios del siglo XX comienza a forjarse lo que sería la primera revolución social del mundo, la cual daría origen también a un estatuto social sin precedente.

En 1906 surge un movimiento que sería trascendental en el país y en la evolución del derecho del trabajo en México: Cananea, empresa minera denominada "CANANEA CONSOLIDATED COOPER Co, S.A. (compañía consolidada del cobre de cananea), ubicada en Cananea estado de Sonora, operada con una inversión extranjera aprobada por el entonces presidente de México Porfirio Díaz, sería el primer eslabón de la lucha obrera en México.

Existía una gran desigualdad entre los trabajadores mexicanos y los norteamericanos, sobre todo en lo relativo a trato y salario, los trabajadores, tenían el apoyo de las ideas de Ricardo Flores Magón y comienzan

pacíficamente a reclamar mayor igualdad y, al no ser oídos, estallaron una huelga.

El movimiento fue brutalmente reprimido incluso con tropas del gobierno norteamericano, con la complacencia del General Porfirio Díaz, protegiendo así los intereses norteamericanos y definiendo la conducta que seguiría respecto a los derechos de los obreros, ya que en ese año hizo caso omiso también de los obreros de Puebla que le solicitaron la derogación de un reglamento de fábrica expedido por los empresarios de ese estado, el cual, atentaba contra la libertad y la dignidad de los trabajadores.

Debido al movimiento de Cananea las ideas de reivindicación social surgen con mayor auge y coraje. En este mismo año de 1906 el presidente del partido liberal: Ricardo Flores Magón publica una declaración que busca encontrar los orígenes y realidades de la situación del país, principalmente en cuanto a los obreros y a los campesinos.

En el manifiesto, cuya importancia es definitiva para la unificación de principios de la lucha obrera, se reclama la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, una jornada de ocho horas, fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario mínimo

en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; prohibición de las tiendas de raya; nulidad en las deudas contraídas por campesinos e indemnización por accidentes de trabajo.

En este clima de supresión de libertades y declaraciones sociales altamente nobles y justas, surge otro acontecimiento que vendría a conformar las ideas de los futuros constituyentes y del pueblo mexicano:

En 1907, en las regiones textiles de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, El "Gran círculo de obreros libres", que contaba con ochenta filiales, solicitó, con motivo del aumento en el precio del algodón, un incremento de salarios para los trabajadores de esa industria, así como una mejora en las condiciones generales de trabajo. Los líderes de esta agrupación sostuvieron una entrevista con el General Porfirio Díaz, comprometiéndose éste a tomarlos en cuenta y a realizar mejoras a favor de los obreros si los huelguistas seguían trabajando y no estallaban más huelgas. La gran mayoría de los trabajadores estuvieron de acuerdo con excepción de los obreros de Río Blanco, Orizaba, por lo que al día 7 de enero de 1907, las tropas del ejército dispararon sobre la multitud, matando a más de cien trabajadores.

En Cananea y en Rio Blanco podemos encontrar matices de una unión sindical: En Cananea la Unión liberal humanista y en el Rio Blanco al gran círculo de obreros libres. (10)

El ejemplo de Cananea y Rio Blanco debe tomarse en cuenta como un proyecto de vida sindical honesta y clara, donde aún no se da el control y la corrupción imperante en las organizaciones obreras de hoy. Fueron intentos humanos, justos y legítimos y surgen de la realidad histórica que engendraría nuestro derecho laboral. De ahí que nos parezcan hermosas las palabras del maestro Mario de la Cueva al decir:

Por su origen, por su esencia y por sus fines, el derecho del trabajo es un derecho polémico: lo es por su origen, porque fue producto de una lucha real, trágicamente aplastada entre las jornadas de Cananea y de Rio Blanco.

(10) Diaz Cárdenas Ledn. Cananea Primer brote del sindicalismo en México. Biblioteca del obrero y campesino liberal mexicano SEP. México 1963. P.35

En los años inmediatamente anteriores a la Declaración de Derechos Sociales de 1917, el país se vio consternado con los acontecimientos nacionales que hemos expuesto, sin embargo en los estados de la República también existieron intentos valientes de reformar las Leyes y por ende el trato a los trabajadores, consideramos aquí los más importantes a nuestro juicio:

a) En 1904 se expide en el estado de México una Ley del Trabajo, dirigida por José Vicente Villada y por vez primera se palpa una mejoría en las relaciones obrero-patronales, ya que la ley considera los riesgos de trabajo, otorgando cierta protección al obrero, obligando al patrón a pagar atención médica y a pagar tres meses de salario al trabajador.

b) En el estado de Nuevo León en 1906 aparece la Ley del gobernador Bernardo Reyes, que establece la responsabilidad civil del patrón en caso de accidentes de trabajo, obligándolo a otorgar asistencia médica, así como una indemnización, y en su caso una pensión, al ocurrir el siniestro que inhabilitara al trabajador.

Esta ley se inspira en la ley francesa de 1898 y define al accidente de trabajo como único riesgo a considerarse, siendo el que ocurre a un

trabajador en dirección de su trabajo o durante el mismo y para el caso de una incapacidad permanente total fija, indemnizaciones hasta de dos años de salario.

c) La clase obrera mexicana fue creando un nuevo cuadro de relaciones para desarrollar su acción reivindicativa.

De la prohibición del sindicalismo pasó a forjar un marco de tolerancia que posibilitó la expansión del mismo. (11)

d) Comienzan diversas revueltas en el país y se dan los primeros avovimientos revolucionarios.

"En la primera década del siglo XX, ya se oían en México las voces antirreeleccionistas de Madero en los círculos intelectuales, entre los anarcosindicalistas de los hermanos Flores Magón y en las revueltas ahogadas con balas de los huelguistas del Rio Blanco, y Cananea." (12)

(11) Woldenberg José. Antecedentes del sindicalismo. Fondo de la cultura económica. México 1985. Pág. 134

(12) Menéndez Ivan. Lucha social y sistema político en Yucatán. Editorial Grijalbo, S.A. México 1982. P.65

Así, en 1910 comienza el movimiento armado que daba inicio a la Revolución Mexicana. Los grupos obreros no tuvieron una participación primaria, ya que éste movimiento fue más que nada, de lucha campesina.

En este contexto de desorden y revueltas surge en México La casa del Obrero Mundial que en sus inicios (1912) agrupó a pensadores anarquistas, influenciados por las ideas de Marx y Engels.

Aunque algunos autores afirman que el programa original procuraba la agrupación de los trabajadores en sindicatos, esta organización en realidad tenía un fuerte matiz político y si acaso pudiéramos pensar en alguna forma sindical en ella, sería de tipo gremial únicamente.

La Casa del Obrero Mundial favorece el desarrollo de diversas corrientes ideológicas que después darían lugar a los sindicalistas, anarquistas, anarcosindicales cristianas o comunistas.

Esta estructura de la Casa del Obrero Mundial continúa igual hasta el 8 de febrero de 1915, fecha en que se cuestiona éste organismo si debía

dar su apoyo o no al gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza, decidiendo hacerlo una fracción y otra no. Los obreros se incorporan a través de los Batallones Rojos formados por obreros de la fábrica Nacional de Armas, de la compañía de tranvías de México y algunas fábricas textiles.

A finales de 1916 se ordena la disolución de los Batallones Rojos y la aprehensión de los delegados de la Casa del Obrero Mundial, a consecuencia de lo cual estalló una huelga general ese mismo año y esta organización cerró sus puertas en forma definitiva.

La importancia histórica de la Casa del Obrero Mundial radica no en su aportación a la lucha sindical sino en su significado moral, en su intento de entender y agrupar a los trabajadores y como producto de un sentimiento de unificación necesario en aquellos años.

Los años de 1914 y 1915 tuvieron una importancia especial en el sindicalismo y el desarrollo de la huelga en los Estados de la República.

Manuel M. Diéguez, en Jalisco, incorpora en la Ley Laboral de su Estado descansos obligatorios y periodo anual de vacaciones; Manuel Aguirre

Berlanga expide también en Jalisco una ley que fija una jornada máxima de 9 horas diarias y fija un salario mínimo general, prohibiendo el trabajo a menores de 9 años y otorgando protección a los obreros en caso de surgir un riesgo profesional; en Veracruz, Cándido Aguilar expide una ley que protege al obrero en su descanso semanal, en su salario, jornada, y en caso de ocurrir una enfermedad de trabajo. Esta ley tuvo una gran resonancia en toda la república y sería origen a que un año después se promulgara la primera ley de asociaciones profesionales de la república.

En el año de 1915 se expide la Ley de Agustín Millán en el estado de Veracruz, que establece que las asociaciones profesionales son instituciones civiles y los sindicatos son instituciones laborales, es decir, se reconoce en la Asociación civil un antecedente directo del sindicato y reconoce a las Asociaciones personalidad jurídica. Este mismo año la Secretaría de Gobernación elabora el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo conocido como ley ZUBIRÁN que regula la creación de un organismo que fije los salarios mínimos por regiones o zonas económicas del país, regulando los contratos individuales y colectivos de trabajo; en el estado de Yucatán el general Salvador Alvarado expide las leyes que se conocen como "Las cinco hermanas", siendo una de ellas la ley del trabajo que establecía principios y bases de lo que debería ser

considerado como una mercancía (no así el trabajo) y las leyes laborales solo serían un punto mínimo de partida, plasmándose ahí el principio de lo que sería la negociación colectiva y por primera vez se reglamentan las instituciones colectivas, los contratos colectivos y las huelgas.

La primera de éstas leyes que consignó a la huelga como un derecho en la República Mexicana fué la que se expidió en el estado de Yucatán, el 11 de diciembre de 1915.

Creemos que por primera ocasión se reglamentan en México la huelga y que esta ley sería importante en los debates del constituyente que vendrían un año después.

Otra ley coentada por varios autores y que alcanzó también una notable importancia fue la expedida en el Estado de Coahuila en 1916 por el gobernador Gustavo Espinosa Mirales. Aunque básicamente contiene disposiciones relativas a los accidentes de trabajo, esta ley consigna por vez primera normas sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Mientras los movimientos obreros continuaban en su lucha reivindicatoria, y la legislación laboral avanzaba, en los Estados de la República surgen diversas legislaciones influenciadas por la Ley del Trabajo de Veracruz y se precisa ya a la huelga como suspensión concertada del trabajo, se comienzan a exigir requisitos de fondo y de forma, siendo aún pobres las definiciones, ya que ni siquiera se menciona la necesidad de un contrato colectivo.

En los años de 1918 y 1926 el estado de Yucatán sobresale por sus acentuadas reformas referentes al derecho de huelga; señalaban como objetivo de ésta el mismo que indicaba la Constitución general, es decir, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En la ley de 1918 se establece que se solicitarían las peticiones al patrón y si éste no las aceptaba podrían señalar los obreros día y hora para que estallara la huelga, y en la ley de 1926, se exigía una conciliación previa ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Con los avances laborales plasmados en las legislaturas locales y como culminación de la lucha del pueblo, el Presidente Venustiano Carranza convoca la instalación del congreso que expediría la primera constitución político-social del mundo.

d) EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA HUELGA EN LA CONSTITUCION DE 1917

A diferencia de lo que ocurre en otros pueblos, en México, se forja y discute nuestra carta magna con la colaboración de la gente del pueblo, de trabajadores comunes, siendo la voz de estos la que se impondría a la de los doctos juristas.

De ahí que como afirma el Maestro de la Cueva:

"No existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo, que pudiera rivalizar en belleza y amor por la justicia con el torneo oratorio de Diciembre de 1916. Nuestro homenaje a nuestros magníficos diputados del pueblo" (13)

(13) De la Cueva Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo Tomo II. Editorial PORRUA, S.A. México 1986. P. 574.

Como decíamos, en el debate participaban obreros como el ferrocarrilero Yucateco Héctor Victoria quien exige que en el artículo quinto se establezcan jornadas máximas de trabajo, descanso semanal, un salario mínimo para los trabajadores, obligación de tener los talleres y fábricas en condiciones higiénicas así como en las minas; prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, regulación sobre accidentes de trabajo e indemnizaciones.

Otro trabajador que alzó la voz en los debates fue el mecánico Heriberto Jara, de Veracruz y sostuvo que deberían consignarse normas protectoras al trabajador en la misma Constitución, tales como la jornada máxima de ocho horas y si no se hacía, la Constitución sería una burla, es decir, solo sería "un traje de luces para el pueblo".

El michoacano Mújica; el periodista de Puebla Floylán Manjarrez y muchos otros apoyados por el abogado José Natividad Macías, logran incluir en la Constitución el artículo 123 como una respuesta a la larga lucha de los trabajadores dando lugar a lo que se ha llamado "El nacimiento del derecho del trabajo". Así nuestra Constitución sería la primera en establecer en un capítulo especial los derechos de los trabajadores, reglamentando el derecho de asociación profesional. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho

para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Finalmente, ante la embestida de los diputados obreros, después de ser rechazado, discutido y estudiado de nuevo, se redactan las fracciones XVII y XVIII que vienen a ser la culminación y expresión máxima del artículo 123 Constitucional:

FRACCION XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones, las huelgas y los paros.

FRACCION XVIII.- 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.

En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión de trabajo.

En el dictamen y proyecto de la Comisión de la Asamblea Constituyente se precisa, tal y como señala el maestro de la Cueva que:

"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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno." (14)

La constitución de 1917 resulta ser el paso definitivo de la huelga como hecho lícito a la huelga como derecho reconocido en la constitución.

e) MOVIMIENTOS OBREROS POST-REVOLUCIONARIOS.

Al término de la lucha revolucionaria, los obreros como era lógico buscan su unificación, ya que existía descontrol en todos los sectores del país.

(14) De la Cueva Mario. Op. Cit. P.576

El partido socialista obrero fracasa en su intento de unificar otra vez a los obreros, debido al descontrol existente por el cierre de la casa del Obrero Mundial en 1915.

En el año de 1918, Luis M. Morones, funda la confederación Regional Obrero Mexicana (C.R.O.M.), central que sería propiamente un producto de la casa del Obrero Mundial, fundando asimismo el Lic. Morones el Partido Laborista Mexicano.

El proceso de creación de la C.R.O.M. se origina durante el congreso realizado en la ciudad de Saltillo Coahuila, convocado por el gobernador de dicho estado Gustavo Espinosa Morales y en el que oficialmente se funda la C.R.O.M. destacando en sus principios lo siguiente:

- a) Reconocimiento de una clase explotada y otra clase explotadora.
- b) Los explotados tienen derecho a una lucha de clases en busca de mejores condiciones de vida.

c) Deben de forjarse y agruparse los obreros en Sindicatos y Federaciones.

d) Para lograr lo anterior es necesario una descentralización de la tierra y de la riqueza natural.

Estos principios a nuestro juicio son los primeros pasos hacia un sindicalismo autentico en su origen al menos, y aunque algunos autores afirman que la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal es la Organización más antigua, pensamos que por principio histórico lo es la C.R.O.M.

En 1919, Alvaro Obregón busca el apoyo de la clase obrera y en su campaña política presidencial originó el "pacto de agosto", convenio celebrado entre el General Obregón y la C.R.O.M., en el cual se establece que el departamento de trabajo debería convertirse en una Secretaría de Estado.

En éste convenio, en el cual el General Obregón "aceptó de plano las bases propuestas", ⁽¹⁵⁾ se genera el inicio de las agrupaciones obreras en la política mexicana; es decir, se modifica la acción directa por la acción

múltiple sindical ya que se permite la participación en la política por parte del sindicato.

Es importante destacar que a raíz de la intervención directa originada por el convenio del General Obregón y la C.R.O.M., se inicia la manipulación estatal en la vida de los sindicatos y en el control del derecho de huelga en las áreas importantes para el estado, situación que se vive hoy en día en nuestro país.

Volviendo al entorno histórico, en esta época surgen agrupaciones que no tuvieron relación directa con la C.R.O.M., tales como el "Gran Cuerpo Central de Trabajadores", la Federación de Jóvenes Comunistas, el Partido Comunista, etc.; que daban su apoyo a diversos sindicatos. De este proceso surge la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), organismo apoyado por el Partido Comunista Mexicano.

(15) Araiza Luis. Historia del movimiento obrero mexicano tomo III. Edición casa del obrero mundial, México 1975, P.38

La C.G.T., a diferencia de la C.R.O.M., en sus orígenes no aceptaba la afiliación de sus agremiados a ninguna organización o partido político.

Durante el período del General Pultarco Elías Calles, el cual demagógicamente se atrae a las fracciones obreras, las huelgas son escasas, reduciendo con ello la eficacia de la huelga como instrumento sindical y resolviendo por medio del "diálogo" los conflictos laborales de carácter colectivo.

Independientemente de la "buena relación" entre el Gobierno y la C.R.O.M., el movimiento obrero fue traicionado. Basta señalar que en el año de 1921 existieron 310 huelgas y al terminar el período del General Calles, es decir en el año de 1928, sólo existieron siete. La razón de lo anterior es que, como parte de la estrategia de Calles de (independientemente del "diálogo"), cumplir el acuerdo celebrado entre la C.R.O.M. y el General Obregón en 1919; ahora existía, un secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones que a su vez era secretario general de la C.R.O.M., con lo cual el control sobre el movimiento obrero se convertía en algo real y evidente.

Paulatinamente las relaciones entre Calles y los obreros se fueron deteriorando y los segundos comienzan a sentir la manipulación de los gobernantes en su derecho de huelga, lo que da lugar a la formación de la Federación Sindical de Trabajadores del D.F. entre cuyos dirigentes estaban Alfonso Sánchez Madariaga, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velázquez y Luis Guintero (Los llamados cinco lobitos).

El General Calles continuó apoyando a la C.R.O.M., aún durante los gobiernos de Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y Abelardo Rodríguez.

Debido a la influencia Callista en la vida sindical, incluso mucho después de haber abandonado el poder oficialmente, al asumir la presidencia de la República el General Lázaro Cárdenas, se propone desde un principio gobernar sin la influencia de Calles. Había llegado el momento de romper con la C.R.O.M., aliada de Calles, cosa que no resultó difícil dado el desprestigio que gozaba dicha federación. Surge así la Confederación de Trabajadores de México, ocupando la secretaria general Vicente Lombardo Toledano y el señor Fidel Velázquez, la secretaria de organización y propaganda.

Esto es el nacimiento de la C.T.M.; organización pragmática, cuya fisonomía se perfilaba ya en Fidel Velázquez, su actual secretario general, organismo que agrupa cerca del 35% de los trabajadores mexicanos, aliándose con las aventuras económicas de cada gobierno en turno y consiguiendo a cambio de ello ciertos puestos y canchales políticos.

En 1939, la C.T.M. sufre una división, y surge de ella la Confederación Nacional Campesina y la Federación de Sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado; y cerca de 30 años continúa esa división hasta que en el año de 1966, los obreros forman una central única creando el Congreso de Trabajo (C.T.), cuyo objetivo sería la creación de un frente único. Sin embargo la fuerza adquirida por la C.T.M. siempre a salido favorecida, manipulando y quitándole su autentico carácter al Congreso del Trabajo.

CAPITULO III: EL SINDICALISMO Y LA HUELGA EN LO POLITICO, ECONOMICO,

SOCIAL Y RELIGIOSO

a) EL SINDICATO Y LA HUELGA EN LO SOCIAL.

Para comprender en forma íntegra los efectos sociales de la huelga en nuestro país es necesario entender y analizar desde diversos enfoques la figura del sindicato. Esto se entiende en razón a que la huelga podríamos considerarla como la parte adjetiva del derecho de asociación, es decir, como el mecanismo principal de la asociación sindical para hacer valer el derecho positivo de coalición conquistado a través de los siglos.

De tal suerte que al analizar la figura de la huelga se hace necesario entremezclarla con la del sindicato.

La sindicación y las convenciones colectivas son derechos sustantivos, en tanto la huelga es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva. Por lo tanto, el nuevo triángulo sería: La sindicación y las convenciones colectivas, los ángulos sustantivos de base y la huelga el ángulo tercero, cuya misión consistiría en la contemplación de las vibraciones sociales y económicas para conquistar en lucha con el capital, la mejor realización de los principios sindicales y la

Fijación de condiciones humanas de prestación del trabajo. (16)

El sindicalismo en México, visto desde un punto de vista social, se nos presenta como un grupo de gentes con intereses diversos que convergen hacia fines no muy claros y nada fáciles de entender en su correcta dimensión.

El sindicato está integrado por la misma sociedad y en tal supuesto afecta al desarrollo de ella; ha nacido como una necesidad y participa en sus cambios y mas aún en los diversos factores que mantienen el equilibrio y la "armonía" sociales.

El trabajo, entendiéndolo como tal la actividad habitual del hombre y en donde emplea gran parte de su tiempo-vida, necesariamente tiene que desempeñar un papel verdaderamente importante en el acontecer cotidiano de una comunidad. En esta situación está inmersa la figura del sindicato, de donde concluimos que la tranquilidad y la armonía en el trabajo es correlativa a la tranquilidad en las relaciones entre el sindicato, el trabajador, el capital y la sociedad.

(16) De la cueva Mario, Op. Cit. P.591

La huelga es un fenómeno social que podemos concebir como una protesta de un grupo hacia su misma sociedad, al considerar que hay condiciones de desequilibrio que ponen en desventaja sus intereses en relación con ésta. Es una forma de protesta y una manifestación natural del grupo social. Considerando que el sindicato "controla" la mecánica de la huelga es ineludible que éste instrumenta la inconformidad del grupo social y la canaliza con el medio de lucha con que cuenta.

La suspensión del trabajo, como medida de presión, decidido en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces se trata, simplemente, de un acto de protesta como generalmente ocurre con la huelga estudiantil. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Se trata de la huelga de masas. (17)

De lo anterior es claro que la influencia social del sindicato se deja sentir en las relaciones entre los obreros y los patronos así como entre los obreros mismos y entre éstos y el Estado.

(17) De Buen L. Nestor. Op. Cit. P.836.

Es importante destacar que dentro de la estratificación social, existe de manera individual, un cierto status que se obtiene al pertenecer a una agrupación sindical; sin embargo pensamos que dicha preferencia no tiene más valor que el hecho de ostentarse como miembro de dicho grupo y específicamente en lo referente al ámbito social al que nos abocamos, la pertenencia de un trabajador a un sindicato no tiene más valor que el que le da la desagogia de una asamblea gremial.

En efecto, el trabajador en México, considera al sindicato como un tribunal, es decir como una instancia acusadora o una especie de confesionario en el que le es permitido desahogar toda su frustración, quejas y resentimientos en contra de su patrón; de ahí que sea común la amenaza directa del trabajador hacia el patrón "voy ha decirle al sindicato"; el trabajador realmente cree en la amenaza, siente la protección social del grupo sindical, sin embargo la mayor parte de las veces dicha acusación no tiene un fundamento real, y menos aun alguna forma de prueba, ya que por lo general el trabajador desconoce la técnica jurídico-laboral; y lo que es peor, los propios líderes sindicales desconocen muchas veces las disposiciones básicas de la Ley Federal del Trabajo.

El sindicalismo visto de esta manera, no tiene mas objeto que el de ejercer un control social sobre el trabajador y la comunidad. Este control se ejerce parcialmente en forma interna, es decir, en el propio seno del sindicato, en donde de una manera conciliadora y antidemocrática, se otorgan ciertos beneficios a los afiliados: adjudicaciones de casas o terrenos, créditos para vivienda o permisos económicos que el sindicato otorga a sus afiliados cuando estos desempeñan una actividad importante dentro de la propia organización o con los delegados en las empresas. Aún más, en algunos estados de la República son los propios sindicatos quiénes ejercen el control del grupo social (incluso de trabajadores que no pertenecen al sindicato) gestionando permisos o licencias para ejercer el comercio ambulante sin molestias por parte de las autoridades municipales o estatales.

De lo anterior se concluye que el sindicato es parte importante en el contexto social, pero lamentablemente sólo en lo que a control se refiere perdiendo el sentido protector de la clase trabajadora que consigna la propia constitución de la República, convirtiéndose tan solo en un "traaapolín," dentro de la estratificación social del trabajador.

Se ha cuestionado por diversos autores si la huelga es en derecho social; pensamos que en efecto el derecho a la huelga es un derecho natural social. Por el contrario, el derecho de huelga es un derecho legal.

El derecho a la huelga es un derecho social anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador de manera que el patrón en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. (18)

Sin embargo reiteramos que desde el punto de vista que analizamos la huelga y el sindicalismo son únicamente partes del triángulo de control estatal al que nos hemos referido.

(18) De Buen L. Nestor, Op. Cit. P. 836

Nosotros consideramos que en los inicios del movimiento laboral era socialmente necesario permitir la huelga como un mal necesario, como un resacaio extremo para lograr que los obreros mejoraran sus condiciones de vida. Estos movimientos fueron una válvula de escape que tendió a equilibrar los dos factores de la producción, sobre todo en un momento histórico en que los gobiernos se encontraban en una postura, si no antagónica precisamente a los grupos de trabajadores, cuando menos de profundo recelo respecto de su actitud. (19)

El líder sindical es una figura importante, y curiosa de comentar dentro del contexto social del sindicato; por lo general se trata de una persona con muy poca preparación académica y cultural, su categoría dentro del sindicato la ha obtenido por su lealtad mas que por su capacidad. Pertenece a un grupo de poder dentro del propio sindicato o bien se ha formado como una especie de secretario incondicional del líder o del secretario general de un sindicato, y en ese sentido le debe eterna gratitud a éste, ejecuta únicamente sus ordenes y habla bien de él delante de los trabajadores de una empresa; le "cubre las espaldas" y como contraprestación

(19) Equerio Guerrero. Op. Cit. P.398

recibe en su momento una pequeña cuota de poder y una vaga influencia que lo autoriza a manejar su propia sección o bien dentro de una, a administrar el contrato colectivo en una empresa.

Por lo general el líder sindical goza de cierto respeto dentro del grupo social, su apariencia es prepotente y responde a todas las preguntas de sus agremiados, incluso las de índole puramente legal que desconoce en la mayoría de las ocasiones. Su importancia, (vaya la expresión si acaso podemos definir esa actitud así), radica en el hecho de que es una posible solución para la obtención de un empleo, es decir existe el consenso equivocado de que el líder sindical puede en cualquier momento proporcionar un trabajo a quien se lo solicita.

También un líder sindical juega un papel preponderante en las relaciones entre los trabajadores y la empresa; normalmente ha perdido toda esperanza de reivindicación social, ha entendido las reglas del juego económico y sabe que la situación económica del trabajador no será determinada por el sindicato; comprende la situación económica de la empresa y denota respeto por los directores de ésta, sabe hasta dónde pedir y hasta dónde ceder. Le presiona el hecho de exigir demasiado y perder las gratificaciones que le otorga el

patrón de manera individual; le preocupa que en un momento determinado se le supere en jerarquía dentro del propio sindicato y el problema de su empresa sea manejado a niveles superiores; le preocupa que el patrón no lo apoye si llegara a existir un problema con otro sindicato por la titularidad del contrato colectivo en su empresa o establecimiento y de manera primordial le preocupa conservar la credibilidad de sus afiliados, es decir le teme al rumor en el sentido de que está vendido con la empresa.

El líder sindical le teme a la huelga tanto como la propia empresa; procura evitarla, teme perder el control de los trabajadores si estalla ésta y con el paso del tiempo los obreros se quedan sin recursos para sus gastos elementales de subsistencia.

En resumen, y acorde con nuestro punto de vista respecto a la función social del sindicato, transcribimos a continuación lo manifestado al respecto por el presidente de México Lic. Carlos Salinas de Gortari en el discurso con motivo del día del trabajo pronunciado el primero de mayo de 1990:

Existe la necesidad de impulsar la acción social y cultural de las propias organizaciones de

trabajadoras y contribuir a fortalecer los múltiples vínculos que existen entre la sociedad civil y el gobierno.

Así pues el propio presidente de la República resalta el hecho de que las organizaciones sindicales han perdido de vista la función social de defensa de los trabajadores. Pensamos que esto constituye uno de los mayores problemas para el país y más aún para las desprestigiadas figuras del sindicato y la huelga.

b) EL SINDICATO Y LA HUELGA EN LO ECONOMICO.

Actualmente sigue siendo válida y única la fórmula capital-trabajo para determinar un sinnúmero de reacciones económicas.

Al referirnos al capital lo hacemos más que en el sentido literal, en el ámbito empresario-empresa. Es decir al referirnos al "capital" lo hacemos en su acepción más amplia incluyendo en ésta todos los factores que lo integran y que lo afectan, como son el valor del dinero, la inflación, la facilidad para obtención de créditos, la utilidad razonable, etc.

En este orden de ideas es indiscutible que al referirnos al "trabajo" lo haremos también considerando todos aquellos factores que lo afectan o determinan tales como el sindicalismo, la huelga, productividad, etc.

Ante todo, a la luz de la verdad, se ve claramente que no se puede separar el capital del trabajo y que de ningún modo se puede contraponer el trabajo al capital ni el capital al trabajo, ni menos aun -como se dirá mas adelante- los hombres concretos que están detrás de estos conceptos.- los unos a los otros.

Los trabajadores son el sustento y la fuerza de producción del país, de sus ingresos dependen múltiples factores que modifican en una u otra forma la economía nacional; de los aumentos salariales que reciban pueden depender fenómenos rescesivos o bien fenómenos inflacionarios. El impacto de las acciones de la clase trabajadora en la economía afectan a la sociedad en su conjunto:

(20) Juan Pablo II. Carta encíclica "LABOREM EXERCENS". Documentos Pontificios. México 1981. P.47

Los ingresos y salarios suponen una economía de mercado de cambio y más generalmente de mercados.

Esta crisis económica obliga en muchas ocasiones a que los trabajadores prolonguen sus horas de labores sin recibir el pago de horas extras, sufren apena por las condiciones insalubres que privan en muchas empresas, que tampoco ofrecen equipos de protección contra accidentes (anunciando incluso a sus beneficios sociales); en nuestro país el movimiento obrero ha llevado la carga de la crisis económica bajo el inaceptable punto de vista gubernamental de ofrecer mano de obra barata permitiéndole así la competitividad de los productos mexicanos en el extranjero, y evitando tendencias inflacionarias a causa del exceso de circulante.

Por su parte, los sindicatos en México perdieron la dimensión correcta de su responsabilidad ante sus afiliados, apeándose a las disposiciones gubernamentales (pactos, concertaciones, etc) en detrimento de los salarios y del nivel de vida de sus afiliados.

(21) Friedmann Georges; Pierre Maville. Tratado de sociología del trabajo II. Fondo de la cultura económica, México 1985. P.113.

En este contexto el sindicato ha sido de vital importancia para el control de la economía en el país, ya que al acatar los lineamientos económicos gubernamentales, actuó por encima de los principios básicos del derecho obrero como lo son la obtención de un salario justo y remunerador, nulificando una libre negociación colectiva y restringiendo la huelga a un acto de mero trámite.

Independientemente del análisis que hemos hecho respecto al sindicalismo y al derecho de huelga en la economía mexicana, a continuación enumeramos algunos aspectos que en teoría deberían darse en relación con la huelga y la economía. El artículo 450 de la ley federal del trabajo vigente establece que la huelga deberá tener por objeto:

Fracción primera: Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Fracción séptima: Exigir la revisión de los salarios contraactuales a que se refiere los artículos 399 bis. y 419 bis.

Este artículo nos señala, pues, la directa interrelación entre la huelga y la economía y recoge el principio constitucional consagrado en la fracción XVIII del artículo 123 que dispone que 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.

Debido a lo anterior pensamos que los sindicatos deben de tomar conciencia de su responsabilidad en la economía del país y buscar con base en una mayor productividad conseguir mejores salarios y con esto un nivel de vida digno para sus afiliados.

c) EL SINDICATO Y LA HUELGA EN LO POLÍTICO.

Desde los comienzos del presente siglo, el sindicalismo a sido un factor activo y definitivo para el estado mexicano y en especial para reforzar al gobierno en sus decisiones y para "legitimar" su poder.

Como hemos analizado ya en el presente trabajo, los movimientos sindicales se fueron dando paralelamente a los cambios políticos que fueron surgiendo en el país.

Los líderes sindicales han sido manipulados por los diversos gobiernos de la República desde el general Plutarco Elias calles, hasta el gobierno actual. Las razones son numerosas y complejas y obedecen a factores diversos.

"El sindicato moderno es un elemento necesario en el proceso en desarrollo de la vida democrática; Pero es importante ser explicito acerca de los motivos por los que es necesario. Muchos de sus fundamentos históricos son básicos todavía. Hasta la fecha es urgente luchar por su reconocimiento, a fin de garantizar un nivel decente de vida para evitar las victimas y las explotaciones. (122)

El movimiento obrero mexicano organizado como hemos comentado surge en 1919 con la creación de la Confederación Regional Obrero Mexicana (C.R.O.M.), y posteriormente habría de organizarse la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.).

(22) Laski Harold J. Los sindicatos en la nueva sociedad. Fondo de la cultura económica. México 1985. P.162.

La C.G.T., desde sus inicios se declara apolítica, pretendiendo realizar un sindicalismo revolucionario.

La formación de la C.R.O.M. se da en momentos de grave crisis política en nuestro país; la C.R.O.M. crea el partido laborista Mexicano e integra la acción sindical múltiple; los líderes de esta organización comienzan a aceptar puestos de responsabilidad en el gobierno.

El sindicalismo crece de manera rápida pero ineficaz, ya que los dirigentes olvidan sus postulados iniciales y utilizan su dominio sobre los trabajadores para aumentar su influencia ante el gobierno.

El General Plutarco Elias Calles acula a los trabajadores y pretende fincar su poder en el proletariado.

Después de la muerte del General Obregón, El General Calles toma de nuevo las riendas de la política nacional e intenta destruir la enorme fuerza proletaria que el mismo fomentara.

Luis M. Morones representando a los líderes de la C.R.O.M. intenta acercarse de nuevo al General Calles, pero en esta ocasión el mandatario

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

ya no necesitaba del apoyo pleno e incondicional de los trabajadores, ya que había creado su propio instrumento de dominio a través del Partido Nacional Revolucionario (P.N.R.) que después pasaría a ser el Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.). Esta situación prevalece incluso durante el gobierno del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio.

El movimiento obrero reacciona organizando la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (C.G.O.C.M.), hecho que coincide con la elección del general Lázaro Cárdenas y la ruptura definitiva de éste con el general Calles, con lo que el movimiento obrero de nueva cuenta se identifica con el gobierno. Sin embargo y debido a las divisiones existentes, entre la C.G.O.C.M. la C.G.D.C.M. y el gobierno del General Cárdenas, se convoca al congreso de la central sindical única en 1936, del cual surge la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.).

Como secretario general de la nueva central se nombra al Licenciado Vicente Lombardo Toledano, sin embargo, en poco tiempo surge la figura de Fidel Velázquez que unifica a los diversos grupos dentro de la C.T.M. comenzando de esta forma la politización de líderes sindicales en los diversos estados de la República eligiéndose también representantes en las cámaras.

Durante los años la C.T.M. ha pasado por diversas crisis (1952 y 1965) que han dividido, y es hasta el año de 1966 en que el movimiento obrero se unifica en el Congreso Mexicano del Trabajo.

Fidel Velázquez ha sabido eliminar adversarios dentro de su organización, conoce las reglas no escritas dentro del sistema político mexicano, sabe de los beneficios de la concentración del poder y respeta la institución presidencial y al Partido en el gobierno. Su permanencia en el poder se debe a su habilidad para comprender los "valores entendidos" y las reglas de juego en la política mexicana.

Por su parte, el gobierno le ha brindado el apoyo incondicional en razón de su lealtad al Partido Revolucionario Institucional y a su lealtad política; prueba de ello es que hasta nuestros días cuenta con el mismo respeto;

La alianza histórica del gobierno mexicano con el movimiento obrero, ha sido decisiva para fortalecer el estado y la sociedad; ha sido el motor de los esfuerzos sucesivos por la transformación del país y

en la preservación de la estabilidad y la convivencia de los mexicanos. El país reconoce a un líder de excepción que siempre ha sido leal con los trabajadores a la vez que siempre leal a la Patria: a: amigo, Don Fidel Velázquez.

"La historia de México no se entiende sin Fidel Velázquez. Es un líder extraordinario y excepcional, tanto como un patriota ejemplar y un magnífico amigo.

Fidel Velázquez es cuestionable como una figura auténtica. Ha servido a un sistema que ha sobrevivido en gran medida gracias a su apoyo, sacrificando los intereses de la clase trabajadora para mantener, no la estabilidad del país, sino a un partido en el poder. La falta de apoyo a las protestas de 1968 contra el gobierno fué recompensada con la nueva ley federal del trabajo. Es decir "valores entendidos".

Las condiciones actuales de los trabajadores, de sus salarios y nivel de vida, distan mucho de ser las que les ayuda ha alcanzar un líder sindical comprometido con los agremiados que han depositado en él su confianza.

(23) Carlos Salinas de Gortary. Discurso pronunciado el 19 de mayo de 1990

(24) José López Portillo. Discurso pronunciado el 30 de noviembre de 1982.

El derecho de huelga ha sido un engaño en los últimos años, se ejerce cuando hay razones políticas para hacerlo, o cuando se trata de empresas insignificantes.

Al igual que la huelga, las convenciones colectivas de trabajo han perdido su esencia y el gobierno marca los lineamientos a seguir, los porcentajes salariales que aumentarán. El líder sindical finge luchar, pero como se le llama en la práctica forense, ya recibió "línea"; no exige más de los parámetros que se le han dado, burlando con ello a la clase trabajadora y haciendo de las revisiones contractuales y salariales una auténtica farsa. La deformación del sindicalismo en México llega a tal grado que es probable que haya tantos contratos de "protección" (ocultos) como contratos abiertos y aplicables en las empresas.

Sería inútil e intrascendente adentrarnos en la figura de la huelga en las empresas del gobierno pues la politización en ellas es aún mayor. El gobierno de México, populista desde sus orígenes, ha usado a los sindicatos como una parte integrante de su fuerza legitimadora (marchas, mítines de apoyo a

candidatos, votos bajo presión, etc.). A cambio de esto el movimiento sindical recibe inmunidad, exención de impuestos, e incluso una ley federal del trabajo completamente parcial, derivada como dijimos antes, de la no intervención de los sindicatos en el movimiento estudiantil de 1969.

Finalmente, el Estado mexicano se ha visto en la necesidad de modificar esta coacción corrupta con los sindicatos, a raíz de los condicionamientos que exige el capital extranjero para invertir en el país y más aún en nuestros días, en que se intenta un tratado de libre comercio con los Estados Unidos y Canadá.

Esperamos que dichos cambios conduzcan a la despolitización total del movimiento obrero y a una conciencia de sus líderes de su verdadera función como representantes de los trabajadores.

Los funcionarios del gobierno y en especial la figura presidencial deben de tomar conciencia de su responsabilidad (aun mayor que la de los sindicatos) para con los trabajadores, pues son igualmente responsables de la burla a las instituciones y al derecho laboral mexicano.

Cuando los funcionarios del gobierno actúan en beneficio de la clase trabajadora, merecen la confianza del pueblo y propician el cambio social en forma serena y tranquila, levantando la cabeza con dignidad frente a las clases proletarias, de obreros y campesinos, y con la simpatía y respaldo popular, y acelerando el cambio social para construir una patria nueva, que solo se logra con el apoyo del pueblo que siempre está erguido y en pie de lucha para alcanzar el bienestar de los proletarios unidos en torno del Gobernante que arriesga su destino personal para alcanzar la prosperidad nacional y social. (22)

Esperamos éste cambio.

Como se expondrá más adelante, no estamos de acuerdo en todas sus partes con la legislación dirigida por el maestro Trueba Urbina, y criticaremos la excesiva protección procesal que le otorga la ley a los trabajadores, sin embargo, coincidimos con él, en los principios que hemos transcrito.

(25) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. Ley federal del trabajo 62ª edición, Editorial PORRUA, S.A. México 1980. (Teoría integral del derecho del trabajo y de su disciplina procesal fuente de la nueva legislación procesal laboral y de la futura reforma administrativa y sustantiva del trabajo).

4) EL SINDICATO Y LA MUESA EN LO RELIGIOSO.

El clero en México tuvo una participación activa desde el mismo movimiento de independencia, no hay duda de ello, ya que los propios iniciadores fueron religiosos (Morelos e Hidalgo), asimismo debemos de tener en cuenta a los casi cien religiosos a las cortes de Cádiz y a los que participaron en las asambleas Mexicanas de 1821 y 1824.

A través de la encíclica rerum novarum, la iglesia católica ha apoyado la libertad de asociación persuadiendo a los líderes sindicales a conducirse con honradez con sus agremiados.

El Papa Juan Pablo II, en el año de 1983 ante la Organización Internacional del Trabajo, rindió un homenaje al trabajo del hombre, cualquiera que sea y donde quiera que se haga, así como a cada hombre y a cada mujer que lo efectúe, sin distinción entre sus características propias, ya se trate de un trabajo físico o de un trabajo intelectual.

Hizo también alusión a la necesidad de humanizar el trabajo, e indicó que el trabajo lleva en sí esta dimensión fundamental de la existencia humana, de la que la vida del hombre está hecha cada día, de la que deriva la

propia dignidad específica y en la que a la vez, está contenida la medida
incesante de la fatiga humana.

Sobre la base de todos estos derechos, junto con la necesidad de asegurarlos por parte de los mismos trabajadores, brota aun otro derecho, es decir, el derecho a asociarse; esto es, a formar asociaciones o uniones que tengan como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres, empleados, en las diversas profesiones. Estas uniones llevan el nombre de sindicatos.

Los sindicatos son un exponente de la lucha por la justicia social.

Actuando en favor de los justos derechos de sus miembros, los sindicatos se sirven también del método de la huelga. Este es un método reconocido por la doctrina social católica como legítimo en las debidas condiciones y en los justos límites.

Se debe subrayar al mismo tiempo que la huelga sigue siendo en cierto sentido, un medio extremo, NO SE PUEDE APUSAR DE EL; no se puede abusar de él especialmente en función de los "juegos políticos".

Los justos esfuerzos por asegurar los derechos de los trabajadores, unidos por la misma profesión deben tener siempre en cuenta las limitaciones que impone la situación económica general del país.

El pensamiento del Papa Juan Pablo II nos refleja el sentir de la Iglesia Católica, y lleva implícita una invitación a la justicia social y a la honradez: en los sindicatos y en las huelgas independientemente del credo que se profesa.

CAPITULO IV: LA MECANICA DE LA HUELGA

a) Definición.

El artículo 259 de la Ley Federal del trabajo de 1931, establecía que "Huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Esta definición contenía matices civilistas, ya que al usarse el término "legal" se permitía a las autoridades hacer uso de elementos del derecho civil para comprobar la validez de un movimiento de huelga; así como también a inmiscuirse en la vida interna de los sindicatos, revisar sus estatutos, capacidad, constitución, etc. en busca de alguna anomalía que les permitiera declarar inexistente una huelga por carecer de legalidad.

De igual forma, en el artículo 269 de esa ley encontramos que las Juntas de conciliación tenían la facultad de declarar de oficio la "no existencia del estado de huelga" si no existían los requisitos de fondo y forma; ésta definición perjudicaba los intereses de los trabajadores, ya que el patrón podía presentar el incidente de inexistencia en cualquier momento, situación que

terminó al establecerse una definición positiva en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Asimismo, la Ley de 1931 exigía como requisito la suspensión del trabajo, es decir, los obreros no podían seguir laborando, habría que paralizar las actividades normales de la empresa para considerar válido el movimiento de huelga.

La temporalidad de la huelga se presume siempre, ya que de lo contrario estaríamos en presencia de un cierre definitivo de la empresa y ésto puede ser consecuencia de la huelga, más nunca un elemento característico de su definición.

En nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprime el término "legal", lo que nos parece acertado por lo que hemos expuesto. Son varios los tratadistas que consideran la supresión de la palabra "legal" como un acierto de nuestros legisladores, ya que es obvio que la huelga tiene que ser legal para que sea protegida por el derecho positivo, es decir, debe de reunir los requisitos de fondo, forma y mayoría.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 440 nos define a la huelga como: La suspensión temporal del trabajo llevada al cabo por una coalición de trabajadores.

Aunado a la supresión del término "legsl" encontramos otro cambio en relación con la ley anterior: La huelga ya no sería resultado de una coalición, sino que sería llevada al cabo por una coalición, es decir, no hay necesidad ya de comprobar la existencia de la coalición mayoritaria previa a la huelga.

La doctrina y el pueblo en general entienden a la huelga como una suspensión del trabajo, es decir una especie de "paro", en protesta por algo.

El Maestro Guillermo Cabanellas define a la huelga como: La abstracción colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el

reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales (27)

FROVOHOP en su "filosofía de la miseria" comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio (28)

El maestro EUQUERIO GUERRERO define a la huelga 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" (29)

(27) CABANELLAS GUILLERMO Derecho de los conflictos laborales, Bibliografía OMEBA, BUENOS AIRES 1966; pag. 165

(28) Citado de BALTAZAR CARAZOS FLORES 35 Lecciones de Derecho Laboral Edit. TRILLAS MEXICO 1989, pag 304

(29) GUERRERO EUQUERIO: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Edit. PORRUA, S.A. MEXICO 1986 pag. 366

GALLIART FOLCH, afirma que los autores suelen eludir una definición doctrinal demasiado categórica del derecho de huelga y se pregunta a sí mismo "Que clase de derecho es éste que al limitarlo, el evitar o hacer rarísimo su ejercicio, es la suprema aspiración que lo consagra. (30)

Los Licenciados ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBE BARRERA definen a la huelga como un derecho social económico:

la huelga es un derecho social-económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales (31).

(30) FOLCH GALLART. El Sindicalismo como fenómeno Social y como problema jurídico, VÍCTOR P. DE ZAVALA Edit. BUENOS AIRES pag. 187

(31) TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE Ley Federal del Trabajo, Edit. PORRUA, S.A. MEXICO 1986 pag. 202

Aunque coincidimos con EUSEBIO RAMOS Y A. ROSA TAPIA (32) en que la doctrina no se ha llegado a un concepto claro de la huelga, porque el problema de la naturaleza jurídica de la misma no se encuentra hasta la fecha suficientemente estudiado, ni en la doctrina extranjera, ni en la nuestra, de las definiciones anteriores podemos concluir:

a) La huelga es difícil de definir y depende de cada país el fin último de ésta.

b) Se busca por lo general defender los intereses laborales de los trabajadores.

c) La huelga es un medio de presión sobre un patrón que se niega a reconocer un derecho o a dar ciertas prestaciones o beneficios a los trabajadores.

d) La huelga pierde su esencia si no se dá la suspensión de labores.

(32) RAMOS EUSEBIO Y A. ROSA TAPIA: El derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera Edit. ECASA MEXICO 1986

En nuestra investigación encontramos la definición más acertada en el maestro MARIO DE LA CUEVA:

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

Esta definición además de ser integral, se nos antoja a decir del propio doctor De la Cueva, como la de un soñador que busca la justicia social que puede alcanzarse un día.

b) CONCEPTOS BASICOS SOBRE LA HUELGA

La huelga es un derecho plasmado en la constitución de nuestro país y regulado por la Ley Federal, es un procedimiento para la solución de los problemas laborales en las empresas y es una garantía de libertad para la clase trabajadora.

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, ya que pueden existir diversidad de contratos colectivos, como de establecimientos.

Si bien es cierto que la huelga es un derecho original de los trabajadores, sólo puede ejercerse en forma conjunta, es decir colectivamente.

Los sindicatos son los titulares del derecho de huelga; no como derecho sindical sino como la voluntad de sus afiliados y en sentido amplio podemos considerar que la titularidad corresponde a la coalición obrera, que comprende tanto a trabajadores sindicalizados como a los que no lo son.

La huelga no es lo mismo que el paro de labores, ya que en el primer caso existe un derecho y en el segundo una violación a las normas del trabajo, es decir, la suspensión del trabajo en forma arbitraria realizada por los trabajadores sin existir sindicato o emplazamiento. No debe confundirse con la figura de la huelga, ya que el paro es un acto ilegal que incluso conlleva a sanciones y rescisiones en la relación de trabajo.

La huelga es un derecho que interesa a la sociedad y se ofenden los derechos de esta cuando se trate de sustituir o se substituye a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga o cuando la minoría de los trabajadores pretenda romper el estado de huelga realizado por la mayoría obrera.

Las autoridades tienen la obligación de proteger y hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

REQUISITOS DE LA HUELGA

Los Requisitos de Forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. (33)

Los requisitos de forma, implican que el sindicato o la coalición de trabajadores deben de presentar un escrito al patrono que contenga sus peticiones, haciendole saber que de no acceder a estas en un plazo determinado, llan a la huelga.

"El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, o en una fórmula breve: es el principio de la lucha por la justicia social". (34)

(33) De Buen Nestor op. cit. P. 342.

(34) De la Cueva Mario op. cit. P. 615

Podemos determinar los supuestos en relación con este requisito.

Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931 como la Ley de 1970 lo establecen así:

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la prestación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

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

En este párrafo encontramos que la ley obliga al sindicato o a la coalición de trabajadores a formular el emplazamiento a huelga por escrito. Asimismo encontramos como requisito fundamental el señalamiento del objeto de la huelga; éste señalamiento tiene vital importancia ya que con ello se cumple con uno de los principios procesales del derecho común y con la norma constitucional derivada de los artículos 14 y 16 constitucionales, y se evita con ello dejar

al patrón en estado de indiferencia al conocer las peticiones o las causas por las que se pretende estallar una huelga en su empresa; pues no es posible aceptar o rechazar lo que se desconoce. Asimismo, del párrafo en cuestión se desprende la obligatoriedad de señalar el día y hora en que se suspenderán las labores, siendo la fracción tercera de éste mismo artículo la que nos señala que el aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación, cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de la ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

El escrito de emplazamiento debe presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje y sólo en el evento de que la empresa esté ubicada en lugar distinto en que resida la Junta se podrá presentar a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento; dicha autoridad que emplaze al patrón remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telégrafica o telefónicamente al presidente de la Junta.

Art. Requisito de mayoría

Entiéndase por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga. (25)

El artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción segunda define este requisito para ser válida la figura de la huelga.

Artículo 451: Para suspender los trabajos se requiere:

Fracción II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, el requisito de mayoría debe existir en cada establecimiento, si afecta a toda la empresa la mayoría debe darse sobre el total de los trabajadores.

(25) De la Cueva Mario op. cit. p. 617

Es importante hacer notar que nos parece injusto que el requisito de mayoría sólo pueda hacerse valer después de estallado un movimiento de huelga, ya que esto se presta a que el patrón tenga que sufrir las consecuencias de una huelga durante varios días y finalmente se demuestre, en la calificación de la huelga, la no existencia de la mayoría de trabajadores.

El artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo nos señala las modalidades para integrar la mayoría:

Artículo 731.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento.

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;
y

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia; en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Es obligado hacer algunas consideraciones referentes al artículo citado anteriormente.

a) El señalamiento del día y hora para el recuento, posterior al estallamiento, nos parece algo injusto como hemos manifestado pero, se nos antoja aun más arbitrario que la Ley no señale término alguno a las juntas de Conciliación y Arbitraje para ordenar el desahogo de dicha probanza. Así una Junta de Conciliación puede llegar al extremo de señalar como fecha para el recuento una o dos semanas posteriores al estallamiento de una huelga que posiblemente no cuente con el requisito de la mayoría.

b) En cuanto a la fracción segunda del artículo en comentario, al igual que varios tratadistas pensamos, que es correcto, ya que resulta ocioso pensar que un trabajador que no concurra al recuento pueda votar, además de que admitir esa posibilidad seguramente daría lugar a un sinnúmero de "triquiñuelas" y argucias (cartas poder, representaciones falsas, etc.) que enturbiarían el

recuento y nulificarían la claridad de esta prueba, que de por sí en la práctica está viciada por los propios sindicatos, acostumbrados a utilizar "esquirolas" y personal de "apoyo" en los recuentos.

c) La fracción tercera pretende evitar que la empresa emplazada recurra al despido masivo de trabajadores y así impida que se cumpla el requisito de mayoría necesario para la legitimación del movimiento de huelga.

En cuanto a la fracción cuarta, se nos antoja una arbitrariedad hacia el derecho del trabajo y una lamentable equivocación de nuestros legisladores.

En efecto, no existe disposición alguna en nuestra Constitución que haga diferencias entre los obreros y los trabajadores de confianza y ante tal situación, el legislador actuando de manera inconstitucional limita los derechos de estos últimos en varios aspectos de nuestra Ley laboral.

Hay que tener en cuenta también, que la huelga afecta a los trabajadores de confianza de la misma manera que a los sindicalizados e incluso,

a falta de consentimiento en contrario, el contrato colectivo es aplicable también a los trabajadores de confianza, por lo que es erróneo el rechazo de la doctrina respecto a esta limitación.

En cuanto al hecho de no admitir el voto de los trabajadores que hayan regresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de encasillamiento de huelga, es correcto ya que se evita la contratación de trabajadores con el único fin de impedir que los obreros de una empresa obtengan la mayoría de votos en el recuento.

Las objeciones administrativas en el recuento le dan transparencia a éste, ya que el actuario, funcionario que cuenta con fe pública, al realizar la diligencia puede corroborar las objeciones que posteriormente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje serían objeto de muchas alteraciones y tecnicismos perjudiciales a la claridad y legalidad del recuento.

1.3) Requisitos de Fondo

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo reglamenta los objetivos de la huelga consignados en el artículo 123 constitucional en su apartado "A" fracción XVIII y señala que la huelga deberá:

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

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

La fracción primera de éste artículo ha cobrado una fuerza singular en el derecho colectivo mexicano, es la más usada en los emplazamientos a huelga y los criterios de interpretarla han variado, pensamos, de manera correcta. Esta fracción coincide con el texto de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional.

Los factores de la producción a que se refiere este artículo son sin lugar a duda el capital y el trabajo.

Es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los dos términos permite declarar que el equilibrio entre el trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social. De acuerdo con estas consideraciones, la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales. (26)

Originalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptaron el hecho del desequilibrio económico, desde un punto de vista global; es decir, analizando la situación del país en general, lo cual se nos antoja del todo injusto, ya que cuando el desequilibrio se da de manera general afecta tanto a las empresas como a los trabajadores y entonces estariamos, como acertadamente manifiesta el maestro Equerio Guerrero (8), en una huelga de todos los trabajadores del país contra todos los patronos.

Debido a las razones expuestas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los tribunales Colegiados, así como las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, comenzaron a variar sus criterios teniendo en cuenta

que la huelga es un hecho relacionado con una empresa determinada. Lo anterior se apoya en el hecho de que si un patrón aceptaba u ofrecía algún aumento a los trabajadores, ésto no implicaba de manera alguna que existiera "bonanza" económica en la empresa sino que simplemente el patrón, hacía un sacrificio para evitar el estallido de la huelga en su empresa.

Uno de los criterios retrógrados en tal sentido lo constituyó la siguiente ejecutoria:

HUELGA, Desequilibrio entre los factores de la producción, derivado del aumento del costo de la vida como causal de... Por lo que hace a los conceptos de violación en los que se sostiene la empresa aparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor

ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del trabajo. El artículo 450 de la ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el título séptimo, capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen,

lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción, a eso concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento de costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

AMPARO DIRECTO 5979/87 Materia de México, S.A. 15 de Agosto de 1984. 5 votos PONENTE DAVID FRANCO RODRIGUEZ, SECRETARIA: MARIA DEL ROSARIO NOTACIONEUBEGOS.

Afortunadamente dicho criterio ha sido superado, siendo el precepto directo y principal la solicitud de inexistencia promovida por la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y Asociadas (en liquidación) con fecha 2 de marzo de 1987, en el expediente número III-A-594/87 así como la resolución que recayó a la misma y que transcribiremos en lo conducente al tema que observamos:

- La primera causa de inexistencia legal de la huelga que cabe valer las expresas, consistente en que la misma carece de objeto porque pretende fundar en un desequilibrio económico entre los factores de la producción, para ser declarada fundada y operante; pues si bien es cierto que el sindicato emplazante presentó pliego de peticiones con emplazamiento a huelga exigiendo un incremento salarial del 17% con retroactividad al primero de enero de mil novecientos ochenta y siete, tanto a las nóminas de los trabajadores como a las cuotas de suscripción y manifestó que: La huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción que se encuentra roto por las diversas causas mencionadas en su propio pliego, también lo es que las causas de desequilibrio a que se refiere el sindicato no se debe a circunstancias de hecho derivadas de las expresas emplazadas sino a situaciones de carácter general operantes en el

caso, como el propio sindicato lo reconoce, por lo
 que no se está en la hipótesis concernida en la
 fracción I del artículo 450 de la ley Federal del
 trabajo, porque el objeto de la huelga debe de estar
 referida única y exclusivamente a la relación
 existente entre el patron y sus trabajadoras, lo
 cual, en la especie, no ocurre, puesto que en el caso
 específico de la relación existente entre
 trabajadoras miembros del Sindicato emplazante y
 empresas, debe considerarse que con la última
 revisión contractual efectuada entre las partes con
 fecha 16 de marzo de 1994, quedó determinada la
 capacidad económica de la emplazada y que el contrato
 colectivo de trabajo en vigor es el derecho
 cooperativo que expresa el equilibrio entre los
 factores que constituyen las relaciones entre el
 sindicato y las empresas, tan es así, que en el mismo
 se señalan los términos para su revisión, a los
 cuales quedan sujetas las partes, de conformidad con
 lo establecido por la fracción II del artículo 450 de

la ley de la oferta, a mayor abundamiento, en el caso de haber podido establecerse los incrementos salariales, a partir del primero de junio de 1967 y el establecido en el convenio del 4 de noviembre del mismo año, con lo cual se considera plenamente restablecido el equilibrio entre las fuerzas de la producción, ya que no pueden depender del devenir de situaciones de carácter general sino sólo a circunstancias que atañen específicamente a trabajadores y patrones sujetos a una misma relación de trabajo, por otra parte, es de hacerse notar que conforme al artículo 199 Bis de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 209 del contrato colectivo de trabajo, es inminente la revisión salarial en las empresas, que tendrá lugar a partir del 10 de marzo de 1967 y que sería en todo caso, el momento en que el sindicato tiene a su alcance la facultad de hacer valer tal derecho. Asimismo, cabe señalar la procedencia de las manifestaciones de las esplazadas en el sentido de que el sindicato esplazante carece

de acción para exigir por esta vía un incremento salarial, ya que el artículo 416 del ordenamiento legal invocado precisa cuál es el procedimiento a seguir cuando el organismo del costo de la vida origina un desequilibrio entre los factores de la producción, siendo por tanto esta vía y no el establecimiento de huelga el que debería seguir el sindicato cuando se justifique la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo. Por lo anterior, no ajustándose al objeto de huelga lo establecido en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, o por la fracción II del artículo 459 de la propia Ley y, consecuentemente, careciendo de objeto, se declara legalmente inexistente la huelga estallada por el Sindicato Mexicano de Electricistas en las instalaciones y dependencias de la empresa Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus asociadas, Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Meridional de Fuerza, S.A. y Compañía de Luz y Fuerza

Eléctrica de Toluca, S.A. a las 10 horas de 27 de Febrero de 1957, habiendo sido considerada procedente esta causal de inexistencia, resulta innecesario el análisis de las restantes causales hechas valer. Con fundamento en el artículo 172 de la Ley Federal del Trabajo, procede requerir a los trabajadores huelguistas para que en el término de 24 horas se presenten a reanudar sus labores, quedando notificados por conducto del sindicato emplazante, apercibidos que por el sólo hecho de no acatar esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. Se declara que el Patrono no ha incurrido en responsabilidad alguna y que de no presentarse a laboral los trabajadores en el término señalado, quedará en libertad para contratar otros, reservándose esta Junta para dictar las medidas que juzgue convenientes para la reanudación del trabajo.

RESOLUCION

PRIMERO.- Se declara ilegalmente inexistente la huelga declarada por el Sindicato Mexicano de Electricistas en las instalaciones y dependencias de las empresas Compañía de Luz y Fuerza, S.A. y sus asociadas, Compañía de Luz y Fuerza de Parraras, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A. y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A., a las doce horas del veintidós de febrero de mil novecientos ochenta y siete.

SEGUNDO.- Se requiere a los trabajadores huelguistas para que en un término de 24 horas se presenten a reanudar sus labores, quedando notificados por conducto del sindicato, apercibidos que por el solo hecho de no acatar esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad alguna y que de no presentarse a laborar los trabajadores en el término señalado, quedará en libertad de contratar otros, reservándose esta Junta para dictar las medidas que juzgue convenientes para la reanudación del trabajo.

TERCERO.- NOTIFICUESE PERSONALMENTE.- Así lo proveyeron y firmaron los S.S. Representantes que integran la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con intervención del Sr. Miguel Ángel Pino de la Rosa, Presidente Titular.- CSV FE.

En resumen, considerando que cuando los trabajadores están que hay un desajuste en el equilibrio entre los factores de la producción, estos datos de carácter categoricamente que este desequilibrio se da en la empresa como patronal, no siendo válido para nosotros el fundamentar dicha situación desde el punto de vista de la economía del país, ya que ésta afecta por igual a trabajadores y a patronales.

Las fracciones II y III del artículo 150 de la Ley Federal del Trabajo se refieren al derecho de los trabajadores de exigir al patrón, la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, o bien la celebración y revisión del Contrato Ley.

El derecho de los trabajadores a exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo es una disposición constitucional, regulada por la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo el artículo 287 de la Ley Federal del Trabajo vigente dispone que el patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo y si

El patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga.

Una interpretación lógica y gramatical de este artículo permite sostener que el ejercicio del derecho de huelga para la firma de un Contrato Colectivo, debe ser precedida de una solicitud formulada por el Sindicato para la firma del Contrato Colectivo a la que se haya negado en forma implícita o explícita el patrón sin embargo, en la práctica, los Sindicatos acostumbran a emplazar de inmediato al patrón exigiendo la firma del Contrato Colectivo, sin haber que hubo alguna solicitud previa al emplazamiento de huelga, y las Juntas de Conciliación aceptan como válido dicho emplazamiento a huelga (57).

(57) FRANCISCO GRESA BARDUÑO; LEY FEDERAL DEL TRABAJO
COMENTADA Y CONCORDADA. Edic. HARLA MEXICO 1967 P. 333

Es obvio que si el contrato ya no esorado un Contrato Colectivo de Trabajo que regule las relaciones colectivas en la empresa, el empleador no puede ya que la Junta de Oficio debe de archivar el expediente al no reunirse los requisitos previstos en el art. 13, 1.º de la Ley, será la propia empresa la que deberá archivar el Contrato firmado previamente / la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá de archivar el expediente como asunto concluido,

La revisión de los Contratos Colectivos a que se refiere esta Prescripción es la integral, es decir se revisará todo el contenido del Contrato Colectivo en términos de lo dispuesto por el artículo 139 de la Ley Laboral, debiendo solicitarse por lo menos sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor y del transcurso de tres años en los casos de contrato por tiempo indeterminado por obra determinada.

Independientemente de lo anterior debemos destacar que la revisión contractual y la salarial no deben ser confundidas ya que en lo referente a salarios los contratos colectivos serán revisables cada año y la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del

cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisará o prorrogará el Contrato Colectivo.

Si la revisión contractual no se solicita dentro de los términos que antes mencionados se entenderá prorrogado el contrato colectivo en sus términos.

Debido a la importancia que revistan los Contratos-Ley, para la Industria y para la economía del país por lo general su elaboración se ha manejado en términos políticos, siendo la misma Ley la que autoriza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal si a su juicio es oportuno y beneficioso para la Industria la celebración del Contrato-Ley. Debido a lo anterior resulta que ante dichos requisitos se antoja prácticamente imposible un empujamiento directo a las empresas como medio de presión para la firma de dicho Contrato-Ley.

Debemos también tener en consideración que en la revisión de los Contratos-Ley la solicitud deberá de presentarse a las autoridades mencionadas en el párrafo anterior con noventa días de anticipación al vencimiento del

Contrato-Ley, reconociendo la existencia que existe entre sindicatos y los
Institutos. Los sindicatos afectan a una corporación, que en las prácticas se
relaciona con una entidad jurídica del Estado y, regulada en términos de la
política económica del Gobierno en turno. En lo referente a los salarios será
revisado esta parte así: finalmente sin embargo la solicitud deberá presentarse
por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la
fecha en que surta efectos la celebración, revisión o proroga del Contrato-Ley.

La Fracción IV del artículo 450 se refiere como causal de la
violación al cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo cuando
Contrato-Ley en las expresiones o establecimientos en que hubiese sido violado.

Como primer comentario se debe necesariamente referir la
violación al contrato, en términos colectivos, es decir, debemos entender que
debe tratarse de una violación de naturaleza colectiva, que afecta al interés
general de los trabajadores.

En relación a esta causal nos parece importante destacar el
comentario hecho por el maestro ELMERIO GUERRERO (28)

Dentro de la vigencia de la Ley anterior se
disputa el problema sobre el hecho de que el patron
despidiera a trabajadores que a la vez fueran
funcionarios del Sindicato, pues algunos tratadistas
a nivel de la propia Suprema Corte aceptaban el
rescindimiento de la causa de huelga en tales
circunstancias y en cambio otros tesis llegaban a la
conclusión contraria.

Consideramos que el problema ha dejado de tener
importancia desde el momento que el artículo 374 de
la Ley en su párrafo II, estipula que los miembros
de la Directiva del Sindicato que sean separados por
el patrono que se separen por causa imputable a
ésta, continuarán ejerciendo sus funciones, salvo lo
que dispongan los estatutos. De ello se desprende que
si el despido patronal no afecta a la Representación
Sindical, tampoco podría afectarse el derecho de
huelga..... Cuando el despido haya tenido por
objeto debilitar la agrupación sindical, podrá

considerarse maliciosa como una causa legítima de despido.

Penas que esta causal es de las más injustas con el patrón en cuanto a su procedibilidad ya que frecuentemente se utiliza con fines distintos a los que señala la Ley en especial como medio de resolver problemas personales entre los licerías sindicales y las empresas, conflictos que nada tienen que ver con violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo o al Contrato-Ley.

Asimismo creemos que previamente al emplazamiento y al estudio de la huelga por violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley debería el sindicato acreditar haber solicitado a la empresa la corrección de dichas anomalías, o supuestas violaciones.

En relación a esta causal se producen situaciones
diferentes. Si la violación es cierta y por su
naturaleza no rescindible (v.g.), la empresa no
facilita al Sindicato un salvo para la celebración de
una asamblea, a pesar de estar obligada a ello por
virtud del contrato colectivo, es obvio que la
huelga no será de procedimiento conexo. En ese caso,
en nuestro concepto, la huelga será de objeto.
Ello lleva a la necesidad, desde el punto de vista
sindical, de convertir el pago de penas cuando
tratarse de una obligación de hacer o de dar en
determinado tiempo, al patrón en culpa.

La huelga por cumplimiento es especialmente
interesante dado que para su calificación solo se
puede tener en cuenta la naturaleza de la causal
invocada y no que sea cierta o falsa, ni las
circunstancias en que supuestamente se produjo el
nacimiento de huelga. Ello inhibe en alguna medida la
defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe

plantea una huelga es objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la existencia de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga protergente, bastará que se invoque la violación y que esta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el Contrato en un aspecto colectivo. 791

Además es de vital importancia el conservar la práctica que tienen de usar algunos sindicatos, empleando a huelga por esta causa, tratando con la certeza por el tiempo incrementos salariales fuera de tiempo o cuando no corresponden a la revisión anual que nos señala el propio artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en el Fracción VII.

Cuando la huelga tiene por objeto exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades se nos antoja igualmente injusto para el patrón, ya que el bien es claro que el derecho a las utilidades se encuentra consagrado en las leyes y en la propia Constitución, existen los mecanismos para hacerse efectivo dicho derecho, regulados por la propia Ley Federal del Trabajo en el capítulo VIII del título tercero de la Ley Federal del Trabajo, y pensamos que dicha fracción debe de ser eliminada del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo o bien, reformada para evitar abusos en la misma.

No se condice que la violación a algunos de estos
límites pueda generar un motivo de huelga. (40)

Dr. J. BARRERO RIVERA C. P. C. P. C.

Del artículo base sobre de los tratadistas coincide en que
la causal prevista en esta fracción resulta incorrecta e inadecuada:

La fracción I es imprecisa, ya que en realidad no
es causal de huelga el involucramiento de las
disposiciones relativas al reparto de utilidades, por
que estas no forman parte del salario de los
trabajadores y, en consecuencia, no se afecta nunca el
equilibrio entre los factores de la producción a
que se refiere la fracción primera de este artículo.

III

Existen sin embargo un sólo tratadista que por su tendencia
preponderante contraviene lo manifestado por la doctrina en general
argumentando de manera más paternal que jurídica lo siguiente:

(40) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada. Coordinación
Editorial: GUILLERMO SOJA FLORES. Editorial: TRILAS
México 1968 p. 173

Se establece como nuevo objeto de estudio, en primer
lugar, el estudio de las disposiciones legales sobre
la capacidad de utilidades, lo que se ilustra por
el hecho, por las cifras que han venido sufriendo los
trabajadores, por motivo del estancamiento de sus
utilidades en parte en las empresas. (12)

La huelga en lo relativo al reparto de utilidades pensamos que
no resulta legal y debe ser rechazada ya que al estar el caso como lo
es en el caso TRUJBA URBINA, los trabajadores han sido objeto de buenas
utilidades a este respecto, también lo es al que cuentan con los beneficios de
integración y de otras que la propia Ley Federal del Trabajo les otorga, sin
necesidad de llegar a la huelga para discutir un problema que ya varias veces se ha
discutido en el ámbito laboral.

(12) TRUJBA URBINA ALBERTO, TRUJBA BARRERA TORRE, S.
C. P. 244

En relación a la causa sexta en el sentido de haber una huelga que tenga por objeto alguno de los enunciados en las fracciones anteriores se ha observado que como una arma política ya que en realidad no existe un consenso de solidaridad generalizada y tanto los trabajadores, CRISTINA JUBINA, CARLO DE LA LINDA, RAFAELA CASARDO, NESTOR DE BUEN Y ESCUERO GUERRERO, por mencionar a los más notables, coinciden en lo ajustado de esta fracción hacia la parte patronal. Lo que se debe hacer la Ley Federal del Trabajo es sustituir el pago de salarios a los huelguistas solidarios, cuando sería lo contrario.

La Fracción VII del artículo 450 que analizamos, señala también que la huelga deberá tener por objeto elegir la revisión de los salarios contractuales a los se refieren los artículos 399 bis y 419 bis:

El artículo 399 bis señala que los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

El artículo 117 bis señala el plazo periodo de revisión con la finalidad de que la solicitud deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato Ley.

Lo anterior nos parece acertado y congruente con la planeación económica anual que debe de realizar cada empresa; sin embargo como hemos venido exponiendo independientemente de dicha revisión, las empresas tienen la carga de los aumentos decretados en forma obligatoria por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo que conyeva a procesos piramidales inflacionarios.

CAPITULO VI: CAUSALES DE INEXISTENCIA DE HUELGA.

A) DEFINICION

Primeramente debemos señalar, como inexistentes todos aquellos actos que no reúnen los elementos necesarios para concebir su existencia.

Bonnécasa, explica que la inexistencia del Acto Jurídico presupone la falta de los elementos esenciales e indispensables para que dicho acto esté dotado de vida jurídica.

Las características de los Actos Inexistentes, son que el acto afectado no produce efecto alguno; no puede convalidarse y puede hacerse valer por cualquier interesado y no necesita declararse judicialmente.

Por consiguiente, de acuerdo a las definiciones y términos anteriormente señaladas, la inexistencia de la huelga es aquella que no reúne los elementos de hecho y de derecho para que se pueda concebir su existencia.

A diferencia de las Teorías Civilistas, en las que se señala que un acto inexistente no necesita de declaración judicial, la inexistencia de la

huelga, requiere forzosamente de su declaración por el Órgano jurisdiccional correspondiente, en el que resuelva que la huelga no reúne los elementos o requisitos de forma, fondo y mayoría.

5) CAUSAS Y TERMINACION DEL MOVIMIENTO DE HUELGA.

Una vez llevado a cabo el movimiento de huelga, por los trabajadores, éste movimiento tendrá su fin o conclusión, de acuerdo a varias figuras que contempla nuestra legislación laboral, siendo la primera de ellas la conciliación entre las partes.

Es decir, si el emplazamiento a huelga fue conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y éste objetivo no sido satisfecho a través de la vía conciliatoria, el movimiento de huelga se dará por terminado vía conciliatoria.

En otro caso, si el objetivo lo fue el de obtener la celebración del Contrato Colectivo, o su revisión, y una vez estallada la huelga, ha sido resuelto éste objetivo, la misma se dará por terminada.

Asimismo, cuando es estallada una huelga, la cual fue llevada a cabo por alguno de los objetivos del Art. 450 de la Ley federal del trabajo, la conciliación ha sido y será el medio más óptimo y utilizado, para la conclusión del movimiento de huelga.

Otra de las formas por la que jurídicamente se puede declarar la terminación y/o conclusión de la huelga, será la declaración de ilicitud de la misma.

La huelga una vez llevada a cabo, podrá ser lícita o ilícita.

Será lícita, toda aquella huelga que no se encuentre dentro de los supuestos del artículo 445 de la Ley federal del trabajo, el artículo 445 ya señalado, establece textualmente lo siguiente:

LA HUELGA ES ILÍCITA:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades y,

II.-En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

En la actualidad, el precepto antes mencionado, es una de las causas menos comunes por las cuales se dará por terminada la huelga. En el primer supuesto, en virtud de que al promoverse un procedimiento de ilicitud de la huelga, por encontrarse entre los supuestos del artículo 445, fracc. I, es decir, que los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades, para el momento de la resolución de la ilicitud de la huelga, la misma debió haber sido resuelta vía conciliatoria o en su defecto, ya determinó el cierre total de la fuente de trabajo.

El segundo caso establecido en el artículo 445, es más remoto que ocurra, en virtud a que por la política de nuestro País al no ser éste una República Bélica, será muy difícil, que se den los supuestos del artículo 445, Fracc. II.

El procedimiento de calificación de ilicitud, se llevará a cabo en la misma forma de un procedimiento de inexistencia que más adelante

señalárselos, es decir, a través de un incidente, que señala el artículo 930 de la Ley Federal del trabajo.

La tramitación, de la calificación de ilicitud de la huelga, es un procedimiento idéntico al procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga.

Asimismo, es importante señalar, que en el artículo 934 de la Ley Laboral, se establece que una vez declarada ilícita la huelga, por la autoridad competente, es decir, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dará por terminada las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Consideramos, que para una debida aplicación del artículo 934, previamente a la declaración de ilicitud de la huelga, se debe promover la inexistencia, por la falta de mayoría de los trabajadores, con el objeto de que en su caso, si la mayoría optaron por el movimiento de huelga y a su vez incurrieron en alguna de las causas de ilicitud, la terminación de las relaciones de trabajo, sea por una decisión de mayoría al llevar a cabo la huelga.

C) LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

Como ya hemos señalado anteriormente, una huelga inexistente será aquella en la cual no se cumplieron los requisitos legales, siendo éstos los requisitos de forma, fondo y mayoría, por lo tanto dicha huelga será inexistente.

El fundamento legal, de la inexistencia de la huelga lo encontramos en el artículo 459 de la Ley Laboral que textualmente señala lo siguiente:

*LA HUELGA ES LEGALMENTE INEXISTENTE SI:

- 1.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, Fracc. II.
- 2.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.
- 3.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (corresponde al art. 920 actual)

No podrá declararse inexistente una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

Las partes que podrán solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y podrán promover el incidente correspondiente de inexistencia, serán los trabajadores y patrones de la empresa, del Centro del trabajo y/o Establecimiento afectado y los terceros interesados que acrediten un interés Jurídico.

La solicitud de inexistencia, deberá de llevarse a cabo dentro del término de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de trabajo, tomando dicho término el que señala nuestra propia legislación, en el cual todas las horas y días serán hábiles en materia de huelga.

En el supuesto, que ni trabajadores ni patrones, así como algún tercero interesado solicite la declaración de inexistencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Lo anterior, supone de manera lógica, que si ninguna de las partes afectadas por el movimiento de huelga, hace valer algún vicio en cuanto a los requisitos de forma, fondo y mayoría en el movimiento de huelga, (en caso de existirlos), son convalidados ante la aceptación de no procever el incidente.

Por lo tanto encontramos, que si el término de setenta y dos horas ha vencido sin procección alguna de solicitudes de declaración de inexistencia, la huelga será declarada como una huelga existente.

El medio legal que contempla la Ley Federal del Trabajo, para llevar a cabo el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, lo señala el artículo 930 de la Ley Federal del trabajo, que establece taxtualmente lo siguiente:

"EN EL PROCEDIMIENTO DE DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA SE OBSERVARAN LAS NORMAS SIGUIENTES:

1.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los Sindicatos o Coalición de trabajadores Emplazantes.

En la solicitud se indicarán las causas fundamentales legales para ello.

No podrán sucirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

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

3.- Las pruebas deberán de referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés.

La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

4.- Las pruebas se rendirán en la Audiencia salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales, podrá la Junta diferir la recepción de las que por naturaleza no puedan desahogarse en la Audiencia.

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

6.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones.

La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente.

Es importante señalar, que en caso de la solicitud de inexistencia por falta de requisitos de fondo o forma, los mismos se desprenderán del propio expediente, por lo que, en la mayoría de los casos, en que es promovido un incidente de inexistencia por falta de los requisitos antes mencionados, la propia Junta contará con los elementos para dictar la resolución.

Por el contrario tenemos el caso, en que la inexistencia fue provista por falta del requisito de mayoría, en ese caso se ofrecerá como prueba el recuento de los trabajadores, y se observará lo establecido por el artículo 931 de la ley Laboral, en la cual la Junta señalará el lugar, el día y hora en que deberá de llevarse a cabo, no tomándose en cuenta los votos de los trabajadores de confianza ni de aquellos trabajadores que hayan ingresado con posterioridad al centro de trabajo, a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga y asimismo se les hará el derecho de votar a todos aquellos trabajadores que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito antes mencionado.

Únicamente se tomarán en cuante los votos de los trabajadores que estén presentes en el recuento y en el caso de que los mismos realicen objeciones en dicha diligencia, la Junta señalará fecha para la celebración de una Audiencia de ofrecimiento y Rendición de pruebas sobre las objeciones en el recuento.

Es importante señalar, que debería existir en ésta prueba de recuento, el voto secreto de cada trabajador, ya que en muchas ocasiones el

trabajador no vota en conciencia sobre el movimiento de huelga, sino que este es llevado o impulsado por el movimiento de la huelga y como vaya desenvolviéndose la prueba de recuento, por lo tanto, en el supuesto de que ésta prueba se llevará a cabo a través del voto secreto, existirían muchas sorpresas de los propios trabajadores los cuales no están de acuerdo siempre en un movimiento huelguista.

Si la Junta considera y determina que la huelga es inexistente, señalará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo y los apercibirá de que el solo hecho de no acatar su resolución, dará lugar a terminar la relación de trabajo salvo, causa justificada.

Asimismo, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidades y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo, según lo establecido por el artículo 932 de la Ley Laboral.

Es importante señalar, que a diferencia de la huelga ilícita, los trabajadores que hayan participado en una huelga inexistente conforme a lo dispuesto por el artículo 932, fracción I, se les conceda un término para

volver a su trabajo, en tanto que a los trabajadores que hayan participado en una huelga que ha sido declarada ilícita con fundamento y conforme a lo dispuesto en el artículo 934 de la ley laboral, se dará por terminada la relación de trabajo.

F) TÉRMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

Como ya ha sido señalado, tanto los trabajadores como el patrón o un tercero interesado podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su competencia, la inexistencia, a través del procedimiento incidental.

El término que cuentan para la solicitud de inexistencia, es el de setenta y dos horas a partir del momento del estallamiento de la huelga.

Una vez transcurrido dicho término, establecido en el artículo 929 de la ley Federal del trabajo, ni los trabajadores, ni el patrón, ni terceros interesados podrán solicitar la declaratoria de inexistencia, ya que la huelga es existente para todos los efectos legales.

A diferencia del término para promover el incidente de ilicitud de huelga; en la inexistencia claramente se establece este, siendo que el primero variará según la situación y los supuestos que se puedan encontrar en los que se da la ilicitud de la huelga, por lo que variará de acuerdo a la época en que se cometen los actos delictuosos o en caso de guerras cuando el establecimiento pertenezca o dependa del Gobierno.

Una vez desahogado el procedimiento incidental, la huelga podrá ser inexistente de acuerdo a lo señalado en el artículo 459 de la Ley de la Materia.

Cuando la suspensión del trabajo se realice por un número de trabajadores menor al fijado por el artículo 451, fracción II, es decir, que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, entendiéndose por mayoría el 50 más uno.

Dentro del procedimiento incidental de inexistencia, la prueba idónea para acreditar los supuestos que señala el artículo 459, fracción I de la Ley Federal del trabajo, lo será evidentemente el recuento de los trabajadores

en el cual, estos, libre y espontáneamente manifiesten su voluntad de continuar en la huelga.

Como ya ha sido señalado, debemos mencionar que si los trabajadores se encuentran influenciados por líderes sindicales, sería positivo que la legislación estableciera el voto secreto para el caso de recuento y determinar si existe o no la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

El segundo caso que nos plantea el artículo 459 de la Ley de la Materia, es el no haber cumplido con los objetivos señalados en el artículo 450 de la ley, como ya han sido señalados tales requisitos, podemos establecer que no se cumplieron con los requisitos de fondo de la huelga.

En los casos de desequilibrio de los factores de la producción, podrán aportarse las pruebas correspondientes, siendo la última determinación la de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el cual señale si existió desequilibrio o no.

Con el objeto de analizar como causal de inexistencia el no cumplimiento al artículo 450, fracción I de la Ley de la Materia, nos tendremos que remitir a las ejecutorias ya señaladas en el presente trabajo.

En supuesto del artículo 450, fracción II que establece como requisito de fondo, la celebración del Contrato Colectivo, existen varios casos en que la inexistencia se daría en el supuesto de que ya se tenga celebrado un Contrato Colectivo con otro Sindicato, o también puede ofrecerse la prueba de recuento con el objeto de acreditar que los trabajadores no tienen el deseo de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo. Se puede hacer extensivo éste comentario a los contratos ley contemplados en la fracción III.

En el caso de las fracciones IV, V, VI y VII, los medios de acreditar la inexistencia serán las pruebas que ofrezcan las partes, las cuales serán admitidas en los términos del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo que establece textualmente lo siguiente:

ARTICULO 776.- *SON ADMISIBLES EN EL PROCESO TODOS LOS MEDIOS DE PRUEBA QUE NO SEAN CONTRARIOS A LA MORAL Y AL DERECHO Y EN ESPECIAL LOS SIGUIENTES:

- I.- Confesional.
- II.- Documental.
- III.- Testimonial.
- IV.- Pericial.
- V.- Inspección
- VI.- Presuncional.
- VII.- Instrumental de Actuaciones.
- VIII.- Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Una vez desahogadas las pruebas dentro del procedimiento de inexistencia, la Junta resolverá a través de interlocutoria, si prevalece la existencia de la huelga, ya que como habíamos mencionado la huelga es existente salvo prueba en contrario o en su caso la declaratoria de inexistencia.

Ante la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de inconformidad de alguna de las partes, tendrán como instrumento jurídico, el Juicio de Amparo Indirecto, promovido ante el Juzgado de Distrito competente.

En el caso de que el Juzgado de Distrito competente ratifique la inexistencia o existencia de la huelga, tendrán como último recurso las partes el de revisión de acuerdo a la ley de Amparo.

Es indudable que la Ley Federal del trabajo protege y tutela todos los derechos de los trabajadores el de la mayoría sobre las minorías, ya que estas son las que facilitan en su momento, el estallamiento de una huelga.

CONCLUSIONES

1.- La huelga tiene repercusiones no únicamente en el ámbito empresarial, sino comprende factores sociales, políticos, económicos y religiosos.

2.- El sindicato moderno es un elemento necesario en el proceso de desarrollo de la vida democrática.

3.- El medio más utilizado para terminar con un movimiento de huelga será la conciliación entre las partes.

4.- Toda huelga presupone su existencia salvo prueba en contrario.

5.- La declaración de ilicitud de la huelga debe ser posterior al procedimiento de inexistencia.

6.- La prueba de recuento debería de llevarse a cabo a través de voto secreto de cada trabajador con el objeto de que el mismo, exprese libremente su deseo de ir a huelga.

7.- El procedimiento de inexistencia en el medio jurídico que establece la Ley para convalidar o invalidar un movimiento huelguista.

8.- Los trabajadores y patronos de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de trabajo declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas por el artículo 459 por no cumplir los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley, sino se solicita la declaración de inexistencia la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

9.- La Ley debería reformarse con el objeto de establecer un procedimiento previo al estallamiento de huelga y así no afectar intereses económicos tanto del patrón como de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1.- PISA, Rafael de

Diccionario de Oaxaca.

Ed. Porrúa, S.A.

Decima Edición

México, 1981.

2.- La Anti-Constitución de la Huelga por Solidaridad.

Tesis profesional, Facultad de Derechos y Sociales

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

México, 1957.

3.- ROUAIX, Pastor.

Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917

Segunda edición

México, 1959.

4.- TRUERA URBINA, Alberto

Evolución de las Puelgas.

Ed. Botas

México, 1950.

5.- TRUERA URBINA, Alberto.

Tratado de Legislación Social.

Librería Herrero.

Ed. México, 1954.

6.- BRISERO RUIZ, Alberto.

Derecho Individual de Trabajo.

Ed. Haria

México, 1985.

7.- DIAZ LOMBARDO, F. Gonzalez.

Compendio de Historia del Derecho y del Estado

Ed. Limusa.

México, 1979.

8.- CABAZOS FLORES, Paltazar.

Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral.

Ed. Trillas.

México, 1983.

9.- BUEN Nestor de

Derecho Procesal del Trabajo.

Ed. Trillas.

México, 1983.

10.-BUEN, Nestor de

Derecho procesal del trabajo.

Ed. Porrúa,

México, 1987.

11.- GUERRERO, Euquerio.

Manual de Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa,

México, 1986.

12.- CUEVA, Mario de la

Derecho Mexicano del trabajo.

Ed. Porrúa,

México, 1949.