



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

5
2EJ

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

EL DERECHO DE HUELGA.
MEDIO DE DEFENSA SOCIAL

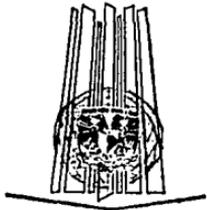
TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LETICIA ALARCON PEREZ

FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON, MEXICO,

1995





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Padres por el apoyo moral y económico que me brindaron a lo largo de mi formación profesional.

A la E.N.E.P. Aragón, la Escuela a la que debo mi formación profesional y mi superación personal.

A mis Profesores, agradezco su ejemplo y la transmisión de sus conocimientos.

Con cariño a mis hermanos
por el apoyo moral que me
brindaron a lo largo de
mi carrera.

Con afecto a todas mis amigas,
por los buenos y malos momentos
que vivimos juntas.

Al Lic. Jorge Mendoza Huerta,
mi agradecimiento por el in
valuable apoyo brindado en
la terminación de mi Tesis.

INDICE.

	pág.
Introducción	1
I.- MARCO HISTORICO DE LA HUELGA EN MEXICO.	
1.- En la Nueva España	5
2.- En el México Independiente	7
3.- Al triunfo de la Revolución Mexicana	18
4.- Epoca actual	27
II.- CONCEPTUALIZACION.	
1.- Concepto de huelga	31
2.- Elementos de la huelga	33
3.- Justificación social de la huelga	34
4.- Libertad de trabajo	36
5.- La asociación	38
5.1.- La asociación obrera	40
III.- FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA.	
1.- Artículos 5o, 9o, y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	44
2.- La Ley Federal del Trabajo	51
2.1 La Ley de 1931	52
2.2 La Ley de 1970	54
IV.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS LABORALES.	
1.- Los conflictos de trabajo, origen de la huelga	59
2.- El sindicato, titular del ejercicio del derecho de huelga	65

3.- Clases de huelga	68
3.1 Huelga existente o inexistente	68
3.2 Huelga lícita o ilícita	69
3.3 Huelga justificada o injustificada	71
4.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la resolución de la huelga	71
5.- Etapas de la huelga	72
5.1 Periodo de gestación	73
5.2 Periodo de prehuelga	73
5.3 Periodo de huelga estallada	75
6.- Cesación de la huelga	76
6.1 Por acuerdo entre trabajadores y patrones	76
6.2 Por allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores	77
6.3 Por laudo arbitral	78
6.4 Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	79
Conclusiones	82
Bibliografía	85

INTRODUCCION.

El estudio del presente trabajo, es el resultado no sólo de una investigación normativa del Derecho Laboral, sino también, es la investigación del Derecho Laboral desde un punto de vista sociológico.

El Derecho del Trabajo no puede explicarse por sí mismo, pues sus fundamentos descansan en la propia realidad social, emanación directa de la clase trabajadora explotada.

La explotación de la clase trabajadora por parte de la clase patronal, dio como resultado un tremendo malestar social, que se tradujo, en un inicio, en paralizaciones del trabajo con el objeto de mejorar sus condiciones económico-laborales, surgiendo de esta manera la huelga como un medio natural de defensa de los trabajadores frente al abuso patronal.

En un inicio estos movimientos obreros fueron tolerados por las autoridades, posteriormente reprimidos por el ejército y a través de varias luchas sangrientas, la clase trabajadora logra que la huelga se reglamente en la Constitución de 1917, logrando que la misma fuera reconocida constitucionalmente.

Dichos movimientos huelguísticos fueron y son producto de una asociación obrera, que a través de las organizaciones sindicales (también consagrado como un Derecho Constitucional de los trabajadores), lograron mejorar un poco las condiciones económico-laborales de los trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, se conceptualiza todo lo referente a las organizaciones sindicales y a la huelga, estableciéndose así mismo

los procedimientos que deberán seguirse para que una huelga sea legalmente válida.

Por último, cabe hacer mención que al paso del tiempo, la huelga ha perdido eficacia, pues su ejercicio se ha restringido a factores formales y reales y sobre todo por el control sindical que el gobierno ejerce a través de los sindicatos charros, es posible decir que la huelga no cumple los fines de la justicia social.

C A P Í T U L O P R I M E R O

MARCO HISTÓRICO DE LA HUELGA.

1.- MARCO HISTÓRICO DE LA HUELGA EN MEXICO.

- 1.- En la Nueva España.**
- 2.- En el México Independiente.**
- 3.- Al triunfo de la Revolución Mexicana.**
- 4.- Época Actual.**

1.- EN LA NUEVA ESPAÑA.

Antes de la conquista española, en el pueblo azteca existía el trabajo, pero no explotación ni relación del mismo.

Al respecto Jesus Castorena, señala; " En el pueblo azteca no se práctico jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra." ¹

Una vez conquistada la gran Tenochtitlán, el conquistador impuso sus leyes y las bases para la explotación de los vencidos. De esta manera, surge la encomienda, régimen de explotación de los indigenas, que apoyados en el pretexto de la propagación de la fe cristiana obtuvieron del indio tributo y servicio personal a cambio de doctrina y protección.

Con la aparición de la industria manufacturera, minera y agrícola en la Nueva España, se da inicio a la explotación sin límites del trabajo indígena.

La industria manufacturera funcionaba a base de gremios (agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos mismos y sancionadas por las autoridades).

En esta época el obraje tuvo poca importancia, sin embargo en el futuro sería el embrión a desarrollarse, dándole nacimiento a la fábrica contemporánea.

Estas formas de producción económica, mantuvieron a los indí-

1.- Cit. por Rubén Delgado Moya. El Derecho Social del Presente. México, Ed. Porrúa, 1977, p. 38

genas en un estado de servidumbre, lo cual provocó un males tar social hasta el grado de llegar a la paralización del tra bajo como un medio de defensa común.

"Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebel- días de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo; el cual estimo que los salarios de los canto- res y ministeriles eran muy altos y acordó reducirlos. La sug pensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del pro pio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí mi serables, reanudándose entonces las labores."²

"Otro hecho importante, lo fué el amotinamiento de mi- neros, en Real del Monte, en el año de 1766, que trajo como consecuencia la muerte del Alcalde mayor y de uno de los emple dos y la amenaza de muerte al señor Romero de Terreros, el cual abandono la mina, quedando tal suceso como muestra de descon tento de los trabajadores en contra de quienes los explotaban inhumanamente... Los obreros del gran Estanco de Tabacos, en el año de 1768, suspenden sus labores, dirigiéndose a Palacio en son de protesta por un aumento de horas de trabajo; el Virrey

2.- Alberto Trueba Urbina. La Evolución de la huelga. México, Ed. Botas, 1950, p. 14

genas en un estado de servidumbre, lo cual provocó un malestar social hasta el grado de llegar a la paralización del trabajo como un medio de defensa común.

"Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeliones de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo; el cual estimo que los salarios de los cantores y ministeriles eran muy altos y acordó reducirlos. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores." ²

"Otro hecho importante, lo fué el amotinamiento de mineros, en Real del Monte, en el año de 1766, que trajo como consecuencia la muerte del Alcalde mayor y de uno de los empleados y la amenaza de muerte al señor Romero de Terreros, el cual abandono la mina, quedando tal suceso como muestra de descontento de los trabajadores en contra de quienes los explotaban inhumanamente... Los obreros del gran Estanco de Tabacos, en el año de 1768, suspenden sus labores, dirigiéndose a Palacio en son de protesta por un aumento de horas de trabajo; el Virrey

2.- Alberto Trueba Urbina. La Evolución de la huelga. México, Ed. Botas, 1950, p. 14

Martín de Mayorga, ordenó que no se implantara el aumento de horas.³

La inaplicabilidad de los reglamentos de trabajo, la ineficacia en la práctica de las leyes de indias (leyes que protegían los derechos de los indígenas) y los privilegios que otorgaba el gobierno español a los encomenderos, maestros artesanos y dueños de obrajes, mantenían al trabajador en un completo estado de vasallaje, originándose con ello una honda división de clases, culminando un movimiento armado.

2.- EL MEXICO INDEPENDIENTE.

El 15 de septiembre de 1810, el pueblo de la Nueva España dirigido por el cura Miguel Hidalgo y Costilla, dan inicio a un movimiento armado, en un intento por lograr su emancipación y con ello la libertad del dominio español.

El 6 de diciembre de 1810, el cura Hidalgo, lanza un decreto por el cual se abolía la esclavitud, so pena de muerte.

Su sucesor, José María Morelos y Pavón, promulga en el año de 1814 la Constitución de Apatzingan, en donde se reglamento la libertad de industria, que no era otra cosa, que la libertad del capital.

A la muerte de Morelos, le suceden Francisco Mina, Vicente Guerrero y otros; y tras varios enfrentamientos armados, el 21 de septiembre de 1821, después de trescientos años de yugo español, se consuma el movimiento de independencia y con ello surge una nueva nación: México.

3.- Ibid. p. 15

Así en la primera etapa de la Independencia, que es a partir del año de 1821, la libertad política se manifiesta a través de diversos cambios gubernamentales; el imperio de la anarquía impidió el progreso del país, tanto en el campo económico, como en el campo social.

Esto explica que las condiciones del trabajador no mejoraran con la independencia del país. Hacia el año de 1823 existían jornadas de trabajo de dieciocho horas diarias y salarios de dos reales diarios, más grave aún, en 1854, los trabajadores percibían salarios de dos reales y medio, lo cual significa que en treinta y un años después, el aumento de los salarios fue de cinco centavos. Todo ello debido a que en ese entonces el gobierno no se había preocupado por reglamentar los derechos de los trabajadores, pues ni la Constitución de 1814 ni la Constitución de 1824 protegieron los derechos de los trabajadores.

De esta manera, la situación socio-económica del país, era deprimente, los empresarios se enriquecían abusando de su posición económica, pagaban al trabajador salarios irrisorios y éstos laboraban en condiciones pésimas y la única vía posible para defenderse del abuso patronal, eran los movimientos huelguísticos, con el afán de mejorar sus condiciones de vida aunque el gobierno no reconocía en una ley a la huelga, como un derecho de la clase trabajadora, si la toleraba.

Al iniciarse la etapa de la reforma y con ello la desamortización de los bienes de la iglesia, la economía del país mejoró un poco, y tras la derrota de Santa Anna y el triunfo de Ignacio Comonfort, éste convoca al Congreso Constituyente, y al

abordar la materia laboral, se incluyó en el Título de los de rechos del hombre la libertad del trabajo y que una vez publicada y promulgada la Constitución de 1857, en el artículo 4 como en el artículo 5 estableció lo siguiente:

ARTICULO 4: Todo hombre es libre para abrazar la profe sión, industria o trabajo que le acomode siendo útil y honesto y para aprovecharse de todos sus productos.

Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa dic tada en los términos que marque la ley y cuando ofendan los derechos de la sociedad.

ARTICULO 5: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos pe sonales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar y en ningún caso, contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pag ue su destierro o proscripción.

El Congreso, con el objeto de prevenir abusos, como los que ocurrieron en la colonia (prestación de servicios gratuitos y forzados, en beneficio de determinados individuos o establecimientos) plasmó en el artículo 28 la prohibición de monopolios.

También se reglamentó en el artículo 9 la libertad de reunión.

A pesar de que la Constitución de 1857, plasmó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, no garantizó a la coalición de trabajadores, ni mucho menos la huelga como un acto colectivo de los trabajadores y cuyo objeto fuera mejorar las condiciones laborales de los mismos. No por ello no se suscitaron movimientos huelguísticos, como en el caso de la fábrica llamada "La Fama" en septiembre de 1872 por despidos injustificados de trabajadores; por petición de jornadas de trabajo más humanas como el de los tejedores de Tlalpan en 1868; por la falta de pago como en el caso de los obreros de Tepeji del Río en el mes de agosto de 1873, etc; todo ello, debido a que los preceptos de la Constitución contrastaron con la realidad social, pues por la aparición de las fábricas las condiciones del trabajador no mejoraron, siendo sometidos a largas horas de trabajo y salarios bajos, insalubridad en los centros de trabajo y monopolización por ciertos empresarios de las actividades económicas por ende dueños de la fuente de trabajo, viéndose obligados los trabajadores se unieron para formar grupos de defensa común, y así mejorar su situación laboral frente al empresario.

Al desplazarse la organización de trabajo artesanal, por organización fabril, se da paso a la producción capitalista.

Aunque los movimientos huelguísticos en esa época fueron tolerados, existía en el Código Penal de 1871, una disposición que sancionaba los movimientos huelguísticos, a saber:

ARTICULO 925: Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier

modo, la violencia física o moral, con el ob jeto de hacer que suban o bajen los sala rios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

No obstante lo anterior, los movimientos obreros no fueron obstaculizados jurídicamente sino combatidos por el poder ca pitalista mediante el empleo de la fuerza económica y tolera dos por el gobierno.

El 15 de febrero de 1877, el general Porfirio Díaz, asume la presidencia, durando su régimen 34 años, época en la que se consolidó el auge del liberalismo económico y el predominio de la inversión extranjera.

Aunque el país prosperó por la construcción de los ferrocarriles por el impulso de la industria textil y minera, abriéndose con ello nuevas rutas comerciales, fundándose bancos, lo cual tra jo como consecuencia la prosperidad a los empresarios extranje ros, a los terratenientes y a los grupos acomodados. Por otro lado las condiciones de vida de la clase trabajadora no mejo raron, ya que el trabajador no sólo sufría por la habitación tan miserable, por los bajos salarios y las enfermedades, sino tam bién porque sabían que era muy improbable que sus condicio nes de vida mejoraran, pues el gobierno de Díaz se vendía al mejor postor.

A los pocos meses que Díaz llegó al poder se suscita ron varias huelgas, entre las que destacaron la de 1877, año en que "los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" del distrito de Tlalpan realizan un movimiento huelguístico, pidiendo a la

Secretaría de Gobernación que autorizara un reglamento inter no de trabajo, donde se estableciera una jornada de trabajo de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, supresión del pago del salario con vales, fijar un servicio gratuito me dico y de medicinas por enfermedades contraídas con motivo del trabajo desempeñado y reajuste de salarios, a esto la Secre taría de Gobernación contestó que no estaba entre sus facultades imponer condiciones de trabajo a los propietarios y obreros estallando así la huelga, la cual se solucionó mediante algu nas concesiones hechas por los patrones." 4

Al paso del tiempo la industria textil y minera consoli daron el régimen porfirista; los jornaleros mexicanos fueron explotados inhumanamente ya que la jornada de trabajo comen zaba a las seis de la mañana y terminaba hasta las ocho de la noche, la vivienda inadecuada hacia la vida del obrero y su familia insalubre, pero lo que más afectaba y molestaba a la clase trabajadora eran los mejores ingresos y los mejo res empleos estaban monopolizados por los extranjeros, ori ginándose un descontento general, "y los portavoces del movi miento obrero comenzaron a exigir al gobierno limitara el po der y los privilegios de que gozaban los extranjeros... en esa época hubo una frase en boca de los obreros que decía: ' México es una madre para los extranjeros y una madrastra para los mexicanos ', todo ello porque los trabajadores extranjeros vivían mejor que los nacionales." 5 suscitándose varios movi mientos huelguísticos, en protesta de tales arbitrariedades.

4.- Eusebio Ramos. El Derecho Sindical Mexicano y las Institucio nes que genera. 2a. ed. México, Ed. Cárdenas, 1978, p. 329

5.- Ramón Ruiz Eduardo. La Revolución Mexicana y el Movimiento - Obrero en México. México, Ed. Era, 1957, p. 24-25

Las críticas al gobierno porfirista se dejaron escuchar en el ambiente obrero, surgiendo así un grupo de pensadores con diversas ideas radicales, colocándose en una lucha abierta contra el régimen porfirista, dicho grupo se conoció con el nombre de "Partido Liberal Mexicano", dirigido por los hermanos Flores Magón, Praxedis G. Guerrero, Juan Manuel Sarabia, Labrado Rivera, Anselmo Figueroa, entre otros, que con ideas socialistas tuvieron que radicarse en San Luis Missouri, en Estados Unidos, lanzando el primero de julio de 1905 un manifiesto que en el capítulo denominado: "Capital y Trabajo" se expresan varios puntos a favor de la clase trabajadora, como:

- 21.- Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo.
- 22.- Reglamentación del servicio doméstico y el trabajo a domicilio.
- 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.
- 24.- Prohibir en absoluto, el trabajo de los niños menores de 14 años.
- 25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de operarios.
- 26.- Obligar a los patrones a propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de estos exija que reciban albergue.

- 27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- 28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.
- 29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
- 30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas que indemnice a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.
- 31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea en efectivo, suprimiendo las tiendas de raya.
- 32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o a que los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Cabe hacer mención que en los postulados del Partido Liberal no se plasmó el derecho de huelga, esto debido a que hasta esa fecha el gobierno porfirista toleraba las mismas.

Es a partir de ese programa que la clase obrera toma conciencia de la importancia que tiene su fuerza de trabajo para el desarrollo económico del país y que para que obtenga mejores condiciones laborales es necesario la organización obrera para exigir sus derechos, surgiendo diversas organiza

ciones obreras y con ello diversos movimientos huelguísticos destacando de entre estos la huelga de Cananea y la huelga de Río Blanco; factores determinantes para la sublevación armada en contra de la oligarquía porfirista.

Aunado a los bajos salarios, a la insalubridad en los centros de trabajo, a la falta de servicio médico, a la inseguridad del empleo fueron factores que contribuyeron al estallido de la huelga de Cananea, en el año de 1906.

En Cananea la organización obrera formada para la defensa de los intereses de los obreros mineros se hizo denominar "Unión Liberal Humanidad", cuyos integrantes, inspirados en las ideas magonistas, acuerdan en reunión secreta el 28 de mayo de 1906, llevar a cabo una huelga para contrarrestar la explotación capitalista; así en la noche del 31 de mayo de ese año en la mina "Oversight" se declara la huelga, justo en el cambio de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las labores de sus compañeros que terminaban su turno, el movimiento se desarrolló pacíficamente. En las primeras horas del día siguiente los representantes de los huelguistas, se presentaron en las oficinas de la empresa, entablando conversación con el apoderado de la misma Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, en donde se presentó un memorándum, que decía:

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I.- La destitución del mayordomo Luis.
 - II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidada Cooper Co." se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, y que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según sus aptitudes.

La Compañía no aceptó sus peticiones, como respuesta y con la intervención de las fuerzas armadas extranjeras llamadas y conocidas como los "Rangers", que al mando del Coronel Rynning fueron traídos al lugar por el Gobernador de Sonora.

De esta manera, el ejército extranjero, el ejército mexicano comandado por Rafael Izábal reprimen la huelga a balazos, encarcelando en San Juan de Ulúa a sus dirigentes, siendo el resultado la muerte de trabajadores y la represión total de todo intento de huelga, dicha matanza se llevó a cabo por instrucciones del presidente de la república Porfirio Díaz; los mineros no tuvieron otra alternativa que regresar a sus labores en condiciones de total sumisión.

Otro movimiento obrero importante y que dejó una conciencia histórica de la lucha de clases lo fue la Huelga de Río Blanco en Veracruz.

La organización obrera denominada "El Gran Círculo de Obreros Libres" manejaba dos programas; en público trataban los asuntos intrascendentes y en secreto los asuntos para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, esta organización

contó con 60 sucursales en toda la República.

Cuando el 20 de noviembre de 1906, los industriales de Puebla al estudiar la importancia que para los obreros significaba la unión de estos para la defensa común y lo negativo y perjudicial que significaba para los patrones tal unión deciden aprobar un reglamento de trabajo para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, el cual contenía la prohibición a los obreros de leer periódicos o libros sin la autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en los salarios; pago por parte del obrero por material estropeado y horario de trabajo de seis de la mañana a ocho de la noche. Dicho reglamento se publicó el 4 de diciembre de 1906, en Puebla y Atlixco, provocando un movimiento huelguístico.

En Orizaba, Veracruz, los obreros se solidarizan y se suspenden las labores, sin llegar a un arreglo obrero-patronal, se decide por los obreros someter el conflicto al arbitraje del Presidente de la República. El 5 de enero de 1907, Porfirio Díaz resuelve el conflicto por laudo favorable a la clase patronal, ordenándose que los obreros regresaran a sus labores el 7 de enero del mismo año.

Como respuesta, en Orizaba, Veracruz, "El Gran Círculo de Obreros Libres", convocan a los trabajadores a una reunión secreta, en el Teatro Gorostiza, donde se acordó no volver al trabajo.

El lunes 7 de enero de ese año, los industriales estaban seguros de que los obreros se presentarían a sus labores, al contrario de lo pensado por ellos, una masa de obreros se dirigieron al edificio de la fábrica en actitud de desafío y se negaron a trabajar, dirigiéndose a la tienda de raya de Río

Blanco, tomando lo que necesitaban, para luego prenderle fuego al establecimiento, siguiendo hacia Nogales y Santa Rosa para poner en libertad a sus correligionarios que se encontraban presos, incendiando todas las tiendas de raya que estaban a su paso, gritando ¡Abajo Porfirio Díaz! y viva la revolución de los obreros! ⁶ como respuesta el ejército dirigido por el general Rosalindo Martínez llega al lugar de los hechos y gira ordenes al ejército para asesinar a los obreros, pues el presidente de México había ordenado dicha matanza, por lo que los obreros no tuvieron otra opción que la de regresar en condiciones de sumisión a su trabajo.

De esta manera Porfirio Díaz mantenía una paz forzada en el país, pues es durante el gobierno porfirista cuando las huelgas son combatidas y reprimidas por medio de las fuerzas armadas, generandose con ello un descontento social que culminaría una vez más en un movimiento armado con el objetivo de derrocar al gobierno oligárquico de Díaz.

3.- AL TRIUNFO DE LA REVOLUCION MEXICANA.

El 20 de noviembre de 1910, bajo el lema "Sufragio Efectivo, no Reelección", Francisco I. Madero inicia bajo el Plan de San Luis, una revolución, y tras varios enfrentamientos armados, en el año de 1911 es derrotado el ejército federal es derrotado y Porfirio Díaz desterrado del país.

Al asumir la presidencia Francisco I. Madero viendo la importancia que tenía la clase trabajadora en el desarrollo

6.- Ibid, p. 41

económico del país y con la plena conciencia de que la clase se trabajadora debería mejorar su situación laboral. crea el Departamento de Trabajo, Órgano del gobierno encargado de prevenir futuros conflictos de trabajo, pues intervendría en las relaciones entre el capital y el trabajo directamente, en donde mediaría en las negociaciones para la celebración de los contratos de trabajo y procurando que en todo conflicto obrero-patronal se llegará a un arreglo.

Al contrario de lo que se pensaba, el Departamento de Trabajo no cumplió con los fines asignados, en algunas ocasiones calmó los ánimos, pero lo cierto era que mientras subsistiera el abuso patronal se suscitarían movimientos de huelga para que con ello los obreros defendieran sus respectivos intereses.

y como todo movimiento huelguístico conlleva a la unión de los trabajadores, empiezan a surgir con más ahinco organizaciones sindicales (en ese tiempo no reconocidas por el Gobierno) con el fin inmediato de ejercer por medio de acciones directas la defensa de los intereses de grupo.

Surgen de esta manera, asociaciones sindicales, tales como: "La Unión de Canteros Mexicanos", "La Confederación Tipográfica Mexicana", pero sin lugar a dudas la más importante de esa época fue "La Casa del Obrero Mundial" que bajo el lema Sindicalismo como medio de defensa contra la explotación patronal, fundada por Juan Francisco Moncaleano, el 22 de septiembre de 1912, que actuando bajo la supervisión del Departamento del Trabajo, intervendría directamente en la solución de los conflictos obrero-patronales, tomando decisiones

entre las cuales destacaban: el control sindical de esa época; estudios de los problemas que más afectaban a los trabajadores; el arreglo obrero-patronal de las inconformidades que surgieran, entre otras.

Sin embargo, el capital extranjero, principalmente el estadounidense, al ver como las organizaciones sindicales toman fuerza, le exigen a Francisco I. Madero, bajo la amenaza de retirar del país su capital, el restablecimiento de la paz. Accediendo el presidente reprime por medio de las armas cualquier coalición obrera y por ende todo movimiento obrero. Como respuesta la "Casa del Obrero Mundial" rompe relaciones con el gobierno maderista. En respuesta el gobierno tacha a la organización sindical de ser un nido de anarquistas y que difundían propaganda perniciosa y conspiraba con el gobierno. Madero ordena su clausura.

En ese tiempo se daban con frecuencia los golpes de estado, y tras la traición de Victoriano Huerta, Madero es asesinado y Huerta sube a la presidencia.

El gobierno delahuertista no atendió las exigencias ni de campesinos ni mucho menos de la clase obrera, ordenando que se clausurará en definitiva la sede de la Casa del Obrero Mundial.

Por otro lado, Venustiano Carranza, Gobernador de Coahuila desconoce el gobierno delahuertista y bajo el Plan de Guadalupe, el 16 de marzo de 1913, se lanza al campo militar.

El ejército constitucional, dirigido por Carranza le pide ayuda a la "Casa del Obrero Mundial" y ésta resentida como se encontraba entabla pláticas con Carranza y bajo las promesas que éste último les hiciera a la organización obrera, la clase trabajadora

entra al escenario militar, reclutándose obreros, apareciendo en el campo de batalla los Batallones Rojos.

"La Casa del Obrero Mundial, al aceptar un papel de apoyo a quienes serían los gobernantes del país, abrió las puertas para que los políticos manipularan a su antojo el movimiento obrero... fue de todas formas una decisión que dañó gravemente la posibilidad de crear un movimiento sindical autónomo" ⁷

De esta manera, inicia la batalla por el poder, suscitándose diversas sublevaciones en contra del gobierno delahuertista. Como el ejército constitucionalista contaba con el apoyo de la clase trabajadora por medio de los Batallones Rojos, derrotan a Huerta, Zapata y a Villa, entrando triunfalmente a la ciudad de México el ejército constitucionalista y su dirigente Venustiano Carranza.

Una vez logrados sus fines de poder, Carranza consideró que ya no era necesaria la ayuda de la clase trabajadora no cumplió el pacto con la Casa del Obrero Mundial y el 13 de abril de 1916 ordena de manera terminante que sean disueltos los Batallones Rojos y rompe pláticas con la organización obrera.

No obstante lo anterior, la clase trabajadora exigió que los compromisos contraídos por Carranza para con ellos se cumplieran.

Sin obtener respuesta alguna por parte del gobierno, las organizaciones obreras llevaron a cabo huelgas para presionar al gobierno a que mejorara su situación laboral.

7.- Ramón Ruiz Eduardo. Ob. cit. p. 74

La Huelga de la Federación de Sindicatos Obreros en el Distrito Federal, exigiendo el pago de salarios en oro nacional o su equivalente en papel moneda de circulación legal la cual fue reprimida con la intervención militar.

Pero el movimiento huelguístico que más exacerbó al primer jefe del ejército constitucionalista fue la huelga que estalló el 31 de julio de 1916, en donde la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías suspenden los servicios de energía eléctrica agua potable, panaderías, tortillerías, tranvías, transporte, fábricas y talleres en general. Como respuesta Carranza hace llamar a los miembros del comité de huelga a Palacio Nacional, una vez presentes los insulta y llamándoles traidores de la patria son conducidos a la penitenciaría del Distrito Federal, quedando éstos a disposición de las autoridades militares. El último representante del movimiento obrero fue Ernesto Velasco, hombre clave de la huelga al cual mediante amenazas se le arrancó el secreto relativo al control de la planta de necaxa, obligándole a reanudar el servicio, de esta manera la huelga fue reprimida por medio del ejército.

A la comisión se le instauró un Consejo de Guerra, tratando de aplicarles la Ley Marcial de fecha 25 de enero de 1862 (la cual establecía prisión de 8 años o la muerte para los trastornadores del orden público) la cual no se pudo hacer efectiva, furioso Carranza expide el primero del mes de agosto de 1916 un decreto, el cual establecía:

ARTICULO 10.- Se castigará con la pena de la muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862:

Primero.- A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a las reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se haya declarado.

Segundo.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de al propiedad de las empresas a que pertenzcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea para un funcionario o particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren

bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero.- A los que con amenazas o por la fuerza impdan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado una huelga.

ARTICULO 2o- Los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto No. 14, de 12 de diciembre de 1913.

Aún así, el Consejo declaró la libertad absoluta de los dirigentes obreros gracias a las conclusiones favorables del Sr. agente del ministerio público Licenciado Antonio Villalobos, sin embargo Carranza anuló el fallo, iniciándose nuevamente el 26 de agosto de 1916 el Consejo de Guerra Extraordinario y en el cual se resolvió la libertad de los dirigentes, declarando sólo culpable a Ernesto Velasco por el delito de rebelión, decretando para éste la pena de muerte, con fundamento en el artículo 26 de la ley de 25 de enero de 1862.

Debido a lo anterior se presentaron varias manifestaciones y los obreros exigían la libertad de su dirigente, solicitando se revocara la sentencia, por lo que la misma es conmutada por la de 20 años de prisión, pero después de 18 meses de prisión y gracias al general Obregón, Velasco es puesto en libertad el 18 de febrero de 1918.

Por otro lado, la Casa del Obrero Mundial, que había ini

ciado tal movimiento huelguístico, fue clausurada en definitiva, el dos de agosto de 1916.

En ese ambiente, se inician los trabajos del Congreso Constituyente, ordenado por Carranza, abriéndose los foros el 21 de noviembre de 1916, en Queretaro.

Tales labores tenían por objeto hacerle solo reformas a la Constitución de 1857, la cual no contenía ninguna adición importante relativa a la cuestión obrera, pues solo se presentó para su discusión una adición al artículo 5 constitucional, que limitaba la prestación del servicio con base en el contrato de trabajo, demostrándose, de esta manera, que a Carranza no le importaba en absoluto el futuro de la clase trabajadora.

Sin embargo los Congresistas inician una discusión, en donde unos apoyaban e insistían de que se reglamentara los derechos de los trabajadores, alegando que si la clase trabajadora participó y formó parte de las fuerzas armadas en la revolución, justo era que se plasmara en la ley fundamental un capítulo completo que especificara los derechos de los trabajadores frente al capitalista.

A pesar de que existían opiniones en contrario, a Carranza no le quedó más remedio que aceptar, ordenando a una comisión redactora dicho proyecto.

Formaron parte de la comisión redactora Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderon, Luis Manuel Rojas, Dionicio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y por último Jesús de la Torre, además de la comisión oficial, en

donde participaron el diputado José Natividad Macías, Licenciado Alberto Martínez Benítez, Antonio Gutiérrez, el licenciado Rafael Martínez de Escobar y los militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, Samuel de los Santos, Pedro A. Chapa y Porfirio del Castillo.

El proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, y turnado al Congreso para su discusión.

El 23 de enero del mismo año, después de una ardua discusión por el Congreso, la asamblea solicitó una votación y como respuesta 163 diputados votaron afirmativamente, quedando de esta manera, bajo el título de "Trabajo y Previsión Social" surge un cúmulo de garantías sociales para la clase trabajadora, nace por lo tanto el artículo 123 de la Constitución Política.

En relación a la huelga se dijo lo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida por el Derecho ya que es por naturaleza propia del hombre, y en caso alguno, es más importante y necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otros por un salario a efecto de condicionar y de uniformar las condiciones en que se a de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa, uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento de los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, que la de cesar en el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejerciten sin violencia".

La Constitución de 1917 fue promulgada el 5 de febrero del mismo año y nace las figuras jurídicas de la aso-

ciación obrera y la huelga como derechos legítimos de la clase trabajadora.

4.- EPOCA ACTUAL.

Quedando establecido constitucionalmente la asociación obrera y la huelga (artículo 123 F. XVI y XVII constitucional) surgen diversas agrupaciones sindicales de las cuales destacaron la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.) en el año de 1918 y aunque su programa contenía mucha retórica obrerista radical pronto hizo las paces con los empresarios y el gobierno. Es así como Luis N. Morones, secretario general de la C.R.O.M. y con la ayuda de Celestino Gasca y de Eduardo Moneda, manipularon a los sindicatos afiliados a su antojo, poniendo las bases para los años de servilismo que vendrían más adelante.

De conformidad y cumplimiento a los artículos 73 F. X, y 123 en su parte introductoria constitucionales, las Legislaturas de los Estados de la República expedieron las leyes reglamentarias para regular las relaciones obrero-patronales.

Sin embargo por reforma constitucional del 31 del mes de agosto de 1929, se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo exclusivamente es decir, para expedir la ley reglamentaria del artículo 123.

El 31 de agosto de 1931 es promulgada y la primera Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por todas

las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia del trabajo.

Dicha ley no resolvió en gran medida los derechos de los trabajadores y al no ser respetados se originaron diversos movimientos huelguísticos, como el de los ferrocarrileros el 18 de mayo de 1936 por incumplimiento en el contrato de trabajo; el del Sindicato mexicano de electricistas en julio de 1936 y el histórico conflicto petrolero que culminó el 18 de marzo de 1938 con la expropiación de las compañías petroleras decretada por el entonces Presidente Lázaro Cárdenas.

Bajo el gobierno de Lázaro Cárdenas y con el afán de debilitar a la C.R.O.M. se crea por ordenes de Cárdenas, la Confederación Mexicana de Trabajadores (C.T.M.); dirigida tal organización sindical hasta nuestros días por su Secretario General Fidel Velázquez, que hizo del sindicalismo político su bandera, prestando su adhesión incondicional al presidente en turno, evitando en todo tiempo la unión de los obreros para que con el ejercicio de la huelga logren mejorar su situación económico-laboral.

Los sindicatos independientes llevan a cabo acciones directas para lograr mejores salarios y mejores condiciones laborales.

El 1 de mayo de 1970, se promulga la actual Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O S E G U N D O

CONCEPTUALIZACION.

11.- CONCEPTUALIZACION.

- 1.- Concepto de huelga.
- 2.- Elementos de la huelga.
- 3.- Justificación social de la huelga.
- 4.- Libertad de trabajo.
- 5.- La asociación.
 - 5.1 La asociación obrera.

1.- CONCEPTO DE HUELGA.

La huelga ha sido definida por infinidad de autores, entre los que destacan:

El maestro Néstor de Buen Lozano, el cual define a la huelga en los siguientes términos: "La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo." ⁸

Alberto Trueba Urbina considera que: "en general la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose por ende un mejoramiento económico" ⁹

Cabe señalar que el autor anteriormente citado omite mencionar, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores.

Para Jesús Castorena la huelga es: "la suspensión del trabajo concertado por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores." ¹⁰

8.- Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo. Tomo I, México, - Ed. Porrúa, 1974, p. 738.

9.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. 2a. ed. México, Ed. Porrúa, 1972, p. 368.

10.- Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. 6a. ed. México, - Ed. Fuentes Impresores, 1973, p. 295.

El concepto anterior incluye un elemento de gran importancia como lo es el apoyo a otro movimiento huelguístico.

Mario de la Cueva considera que "la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que responde 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 desarrollo y servicio de todos los hombres y todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de todas sus necesidades." 11

Para Alberto Puig Hernández, la huelga es "la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento, para defender y mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores de servicio." 12

Con base en las ideas anteriores, consideramos que aunque con algunas variantes, todos los autores coinciden al señalar que la huelga es la suspensión temporal de las actividades laborales llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento, para exigir del patrón mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo.

11.- Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 2a. ed. México, Ed. Porrúa, 1972, p. 588.

12.- Alberto Puig Hernández. Teoría y Práctica de la Huelga en México. México, Ed. Porrúa, 1989, p. 93

2.- ELEMENTOS DE LA HUELGA.

De los conceptos transcritos, se desprenden los elementos esenciales de la huelga.

El maestro Manuel Alonso García, manifiesta que los elementos de la huelga son:

- a.- La huelga es un acto colectivo, es decir, es un acto plural llevado a cabo por los trabajadores.
- b.- Se trata de un acto colectivo libre.
- c.- Es un acto de abstención del trabajo. " 13

Por lo anterior, podemos decir que los elementos de la huelga, son los siguientes:

En primer término, un sujeto, siendo de naturaleza colectiva, compuesta por varios trabajadores, cuyas voluntades se concertan y la cual estará representada por medio de una coalición.

En segundo término, un medio, que consiste en la manera de establecer como se va a llevar a cabo la huelga, es decir, las acciones que se van a llevar a cabo por los trabajadores para suspender las actividades laborales en la empresa, en la cual están prestando sus servicios.

En tercer término, un fin, que se traduce en la defensa de los intereses colectivos.

Por último, la suspensión temporal de las actividades de la empresa con el objeto de conseguir el equilibrio de los factores de la producción.

13.- Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. 6a. ed. España, Ed. Ariel, 1975, p. 342.

3.- JUSTIFICACION DE LA HUELGA.

En un régimen de producción capitalista en donde unos cuantos son los dueños de los medios de producción y con ellos detentadores de la riqueza y por otro lado la mayoría de las personas que conforman un país sólo poseen su fuerza de trabajo, surgen las dos clases antagónicas: capitalistas y trabajadores, los primeros abusando de su condición económica imponen condiciones de trabajo pésimas y salarios bajos que no corresponden a la realidad social y los segundos carentes de tado riqueza, se ven obligados a vender su mano de obra barata a fin de poder sobrevivir, y si a ello le aunamos que "el Estado por el peso de las empresas estatales defiende muchas veces intereses capitalistas" ¹⁴, ello explica o mejor dicho, se justifica, que la clase trabajadora se haya unido y organizado por medio de organizaciones sindicales para defenderse de las arbitrariedades del empresario, llevando a cabo acciones directas (huelgas) como uno de los medios para poder lograr se reivindicación.

Al respecto Trueba Urbina nos dice: "en efecto, la huelga no solo es escuela de solidaridad y de conciencia clasista, sino el instrumento clasista más eficaz para obtener mejor recompensa de los servicios personales de los obreros, cuyos jornales eran muy inhumanos y sus salarios de hambre." ¹⁵

Santiago Barajas Montes de Oca, también justifica los movimientos de huelga en los términos siguientes " como fenómeno sociológico la huelga son las expresiones concretas de la tendencia

14.- Alberto Puig Hernández. Ob. cit. p. 27

15.- Alberto Trueba Urbina. La evolución...ob. cit. p. 43

a un cambio de las condiciones existentes, una expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes." 16

En igual forma Enrique Alvarez del Castillo, al hablar sobre los derechos de la clase trabajadora frente al capitalista y el Estado nos dice: "En un sistema político demo-capitalista arrancado de los principios de este siglo, la Constitución de 1917, hubo de admitir el derecho de propiedad y de reconocer el régimen de libre iniciativa como derechos pertenecientes al capital organizado y a la vez hubo de garantizar el derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora, considerada ésta como una unidad económico-social. Para lograr una equitativa composición de fuerzas fue necesario establecer constitucionalmente las normas de carácter tutelar, para proporcionar a la clase trabajadora los medios de autodefensa que le permitan satisfacer sus objetivos; éstos últimos fueron las instituciones del derecho colectivo del trabajo: asociación profesional, contratos colectivos y huelga, instituciones específicas de la justicia social." 17

Es así, que la lucha colectiva de los obreros contra la clase patronal, tiene como objetivo lograr una venta más beneficiosa de la fuerza de trabajo, para poder mejorar su situación material

Tal y como lo establece Guillermo Cabanellas, al decir: "una demostración cumplida de la necesidad de equilibrar lo económico con lo social, para que repercuta en lo político y en lo universal, se descubre al advertir que el bienestar material de los pue

16.- La Huelga, un Análisis Comparativo. México, Ed UNAM 1983. p. 41.
17.- Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, p. 136.

blos es la causa primera de la paz social." 18

4.- LA LIBERTAD DE TRABAJO.

La consagración del derecho de huelga en nuestra legislación convive con otros preceptos constitucionales, puesto que junto a las normas sociales subsisten principios individuales.

Uno de ellos es la libertad de trabajo, concebido éste como "la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable sine qua non, para el logro de su felicidad o bienestar material." 19

El autor Nicolas Pizarro, en su obra titulada La Huelga en el Derecho Mexicano, al hablar acerca de la huelga y la libertad de trabajo nos dice "a primera vista pareciera contradictorio establecer una relación entre una garantía social y una garantía individual, la solución se encuentra a través del concepto de ofensa a los derechos de la sociedad, pues se ofenderían tales derechos, cuando una vez declarada una huelga en términos legales, se tratara de substituir a los huelguistas en el trabajo que desempeñen... porque el derecho y ejercicio de la huelga por la mayoría, permite lastimar el derecho individual de la minoría y del patrón." 20

Esto es, en un movimiento huelguístico, la garantía individual de

18.- Ibid. p. 139

19.- Ignacio Burgos Orihuela. Las Garantías Individuales. 21a. ed México, Ed. Porrúa, 1988, p. 311

20.- Nicolas Pizarro. La Huelga en el Derecho Mexicano. México. - Ed. Insignia, 1938, p. 47

la libertad de trabajo, pasa a segundo término, mientras no se --
solucione el conflicto.

Trueba Urbina, expresa: " Para hacer compatible la subsisten-
cia de garantías individuales y garantías sociales, las segundas-
deben considerarse como normas fundamentales de excepción frente-
a las primeras, o bien, como límites a la libertad absoluta... y-
en estas condiciones el derecho de huelga se eleva majestuosamente
ante el patrón y los huelguistas." 21

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de-
3 de abril de 1936 sostuvo: "Si bien es cierto que el artículo 4-
de la Constitución Política, consagra, de un modo general, el ---
principio de la libertad de trabajo, también lo es de que dicho -
principio ha dejado de ser absoluto dentro de nuestro sistema ---
constitucional, ya que de acuerdo con las corrientes sociales y -
económicas, se han incorporado a la Carta Magna preceptos que han
venido a cambiar el contenido individualista de la libertad, de -
terminando restricciones, de manera especial a la libertad de tra-
bajo; y si por una parte el capítulo de garantías individuales de
nuestra Constitución traduce en esencia los principios liberales-
que sirvieron de base a los redactores de la Constitución de 1857
por otra parte debe tenerse en cuenta que ahora existen, en la --
Constitución vigente, preceptos que, como el artículo 123, han --
venido a desplazar los preceptos anteriormente dominantes, fijan-
do las bases de un derecho tutelar en beneficio de los trabajado-
res, y de esa suerte se ha reglamentado la jornada de trabajo, se

21.- Alberto Trueba Urbina. La Evolución...ob. cit. p. 260.

se ha prohibido la de las mujeres y menores de dieciseis años en labores insalubres o peligrosas, sehan fijado días reglamentarios de descanso, se ha reconocido el derecho de huelga, etc. Imponiendose así por consideraciones de índole social y económicas restricciones a la libertad de trabajo".

Por tal motivo las garantías sociales son la base y objeto de las instituciones jurídicas.

5.- LA ASOCIACION.

El maestro Rafael de Pina establece que la asociación es "una agrupación de personas físicas, realizada con un cierto propósito de permanencia, para el cumplimiento de una finalidad cualquiera, de interés común para los asociados, siempre que la misma sea lícita." 22

Para Burgoa la asociación "es la potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral con sustantividad propia y distinta de los asociados, y tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente." 23

El jurista Mario de la Cueva expresa "la libertad general de asociación, es uno de los derechos individuales del hombre en tanto que la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es igualar la fuerza de trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios." 24

22.- Rafael de Pina. Diccionario de Derecho. 15a. ed. Ed. Porrúa. 1988, p. 107.

23.- Ignacio Burgoa Orihuela. Ob. cit. p. 364

24.- Mario de la Cueva. OB. cit. p. 324

"La asociación, se pone en un fondo común de inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados, lo que es imposible en el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una asociación que multiplica el poder y la fuerza de cada uno de sus asociados; ya que este poder colectivo debe al mundo las maravillas que causan nuestra justa admiración.

En todos los órdenes posibles la unión hace la fuerza.

Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, humanitarias, realizan proyectos que serían imposibles para la fuerza aislada de cada hombre. Así que el espíritu de asociación, el primero de los instintos de la humanidad, es también el elemento más poderoso de su desarrollo y perfeccionamiento." 25

Resulta tan indispensable para el ser humano esta libertad que se eleva a la alta calidad de garantía constitucional.

El derecho de asociación es el principio general el cual rige a diversos tipos de asociaciones, cada una con fines bien definidos, así también la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9 constitucional, como un derecho subjetivo público de obreros o patrones oponible al Estado y a sus autoridades. Como garantía social la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución.

25.- Juventino V. Catro. Lecciones de Garantías y Amparo. México, Ed. Porrúa, 1974, p. 89, 90.

5.1 LA ASOCIACION OBRERA.

La asociación obrera es el resultado de la unión y organización de los trabajadores, la asociación profesional de los trabajadores recibe el nombre de sindicato.

El Diccionario Enciclopédico Larousse, define al sindicato como "la agrupación formada por personas de la misma profesión para la defensa de sus intereses comunes." 26

Para Guillermo Cabanellas el sindicato es "toda unión de personas que ejercen la misma profesión u oficio, profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente, con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económico sociales." 27

En concepto de Pérez Botija el sindicato es "una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses personales." 28

Existen varias características de los sindicatos, tales como:

Para su formación se requiere de un número mínimo de 20 trabajadores.

Debe registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

26.-Diccionario Enciclopédico Larousse. 6a. ed. México, Ed. Larousse, 1993, p.881.

27.-Guillermo Cabanellas. Ob. cit. p. 178

28.-Cit. por Néstor de Buen Lozano. Ob. cit. p. 484

Posee personalidad jurídica y capacidad de ejercicio plena. Acredita su existencia y la de la personalidad jurídica de sus representantes por medio de la certificación que le extiende la autoridad correspondiente, de haber quedado registrada su agrupación y el comité ejecutivo en funciones

C A P I T U L O T E R C E R O

FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA.

111.- FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA.

1.- ARTS. 5o., 9o., y 123 "A" De la Constitución Política de México.

2.- La Ley Federal del Trabajo:

2.1 La ley de 1931.

2.2 La Ley de 1970.

1.- ARTICULOS 5o., 9o. y 123 "A" CONSTITUCIONALES.

ART. 5: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la -
profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode -
siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá -
vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los
derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dicta
da en los términos que marque la ley, cuando se ofendan -
los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del
producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profe -
siones que necesitan título para su ejercicio, las condi -
ciones que deban llenarse para obtenerlo y las autorida -
des que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales --
sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, -
salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad ju -
dicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fraccio
nes 1 y 11 del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obli -
gatorios, en los términos que establezcan las leyes res -
pectivas, el de las armas y los de jurados, así como el -
desempeño de los cargos concejiles y los de elección po -
pular, directa o indirectamente. Las funciones electora -
les y censales tendrán el carácter obligatorio y gratuito
Los servicios profesionales de índole social serán obli -
gatorios y retribuidos en los términos de la ley y con --

y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto conque pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su destierro o proscripción o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

El precepto transcrito, alude a una garantía individual de orden tanto personal, como social y económico.

El trabajo es fuente de riqueza para los pueblos, y el hombre sobrevive y progresa mediante éste. En México los individuos tienen la libertad de elegir la actividad más acorde a sus necesidades. Dicha libertad " garantiza que todos los mexicanos podamos elegir

libremente nuestro medio de sustento a la actividad que mas nos acomode, siendo lícitas; es decir que no vayan en contra de la ley, ni en contra de la moral social imperante. El primer párrafo establece otras limitantes:

a.- El Poder Judicial esta facultado a limitar ésta libertad cuando en un proceso diste una sentencia, al estimar que la actividad desarrollada por algún individuo ataca los derechos de terceros. y;

b.- La autoridad gubernativa sólo puede limitar la libertad de trabajo, fundándolo y motivándolo en una ley o cuando se ofendan los derechos de la sociedad." 29

La libertad de trabajo, se restringe o limita, en el momento en que estalla un movimiento huelguístico, pues el patrón no podrá sustituir a los trabajadores huelguistas mientras dure el movimiento obrero.

Por otro lado, en ningún caso la autoridad gubernativa (Presidente, Gobernadores y demás funcionarios de menor jerarquía) puede establecer limitaciones por medio de reglamentos, a la libertad contenida en este artículo, ya que estos deben estar apoyadas en una ley dictada con anterioridad.

En lo que se refiere a que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, significa, que esta garantía se hace extensiva al aprovechamiento del salario, excepto en los casos en que los trabajadores deban cumplir obligaciones económicas por responsabilidad surgida por algún delito o por el pago de una pensión alimenticia a sus hijos, esposa o a

los padres del propio trabajador, inclusive.

Si el trabajador firma un contrato de trabajo, tiene la obligación de cumplirlo, si dejare de cumplirlo podrá ser la correspondiente responsabilidad civil y en consecuencia el cese de la relación laboral, deja al patrón sin responsabilidad al alguna con el trabajador.

En general, el artículo en cuestión, es el antecedente inmediato del surgimiento del artículo 123 constitucional, en cuanto que regula la materia laboral, en forma individual.

ARTICULO 9.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tie ne derecho a deliberar.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto realizar o hacer una petición o presentar alguna protesta por algún acto de autoridad, si no se profieren injurias contra ésta ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla o bien obligarla a resolver en el sentido de que se desee.

El artículo 9 Constitucional, reconoce la libertad de asociación y la libertad de reunión, ambas son actos que tienen similitud, en cuanto que ambas se refieren al propósito de dos o más personas para realizar un acto en común, o para obtener una finalidad que beneficie a los que intervienen en dicha asociación o reunión.

Pero debe precisarse que una asociación es una entidad con personalidad propia -distinta de la de sus miembros-, y que persiguen fines permanentes. En cambio la reunión, está referida simplemente a una pluralidad de sujetos, que persiguen fines comunes transitorios, y que desaparece una vez alcanzados los propósitos perseguidos, o cuando por cualquier circunstancia se aprecia que dichos propósitos no podrán obtenerse.

Es así, como el derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua, misma que habrá de servir de apoyo de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros que la integran.

En las primeras constituciones, no se menciona esta libertad de asociación y de reunión, sin embargo Manuel Crescencio Rejón, -Ministro de Relaciones Interiores y Exteriores, en el año de 1846 expidió una circular, en la cual se otorgaba a los mexicanos el derecho de reunirse pacíficamente en algún sitio público para discutir sobre las mejoras que a su juicio debían hacerse en las instituciones del país, sin necesidad de previo permiso de ningún funcionario público.

Como garantía constitucional, esta libertad no aparece reconocida

sino hasta la Constitución de 1857, adoptándola en sus mismos términos el texto vigente.

Por otro lado, el derecho de asociación tampoco es absoluto e ilimitado, ya que con la finalidad de preservar el orden público-dicha libertad está sujeta a su objeto y a la finalidad que persigan los diferentes tipos de asociaciones, es decir, el objeto de toda asociación debe ser lícito, y cuando la finalidad de ésta libertad sea tomar parte en los asuntos políticos del país o formar partidos políticos, sólo podrán tomar parte los ciudadanos mexicanos sujetándose a la Ley Federal Electoral y de conformidad con los artículos 34, 41 y 54 constitucionales.

Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, humanitarias, etc., realizan proyectos que serían imposibles para la fuerza aislada de cada hombre.

Así, bajo la libertad de asociación, se fundamenta constitucionalmente la creación de asociaciones civiles, de sociedades civiles, mercantiles o cooperativas; de sindicatos, tanto obreros como patronales, y en general, la estructuración de todo tipo de personas morales.

ART. 123 "A": Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, - artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

...XVI.- Tanto los obreros como lo empresarios tendrán de recho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán licitas 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 aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan - del Gobierno; ...

"La esencia de este artículo, estriba en la idea de libertad ya no solo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la - economía. Nuestro artículo nació rompiendo la cabeza de un dios: - la omnipotente economía, y abrió una nueva idea de la estructura-

económica, donde se desea que termine la explotación del hombre -- por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades donde el esfuerzo propio de al hombre su lugar en la escala social... y si a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angustias; fácil es comprender, la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX" 30

La promulgación de la Constitución Política de 1917, fue un gran logro de la clase trabajadora, por ser ella la que motivó al Legislador la necesidad de establecer un cúmulo de derechos para dignificar en algo a la clase generadora de la riqueza de un país. Así se reglamenta la jornada máxima, salario mínimo, igualdad en el trabajo, descanso hebdomadario, higienización de talleres, prohibición de jornada nocturna a mujeres y niños, indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguros de trabajo, participación de utilidades, derecho a la habitación, a la salud, creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, derecho a formar sindicatos y el reconocimiento de la huelga, como un derecho sine qua non, para la defensa de sus intereses.

2.- LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

A partir de la promulgación de la Constitución Política en

30.- Jorge Carpizo. La Constitución Mexicana de 1917. 8a. ed. México. Ed. Porrúa, p. 102.

el año de 1917, y con base en el artículo 123, las legislaturas de los Estados de la República Mexicana, estaban facultadas para legislar sobre materia del trabajo, es decir, cada Estado fede
rativo expedía la ley reglamentaria del artículo 123.

Sin embargo por reforma constitucional de fecha 31 del mes de agosto de 1929, se faculta exclusivamente, en el artículo 73 fracción X y en el artículo 123 en su párrafo introductorio de la constitución, al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, federalizándose con ello todo lo relativo a la mate
ria laboral.

2.1 LA LEY FEDERAL DE 1931.

El primer proyecto encaminado a legislar sobre la materia laboral a nivel federal ya que regiría a toda la República Mexicana, fue el Código Federal del Trabajo, presentado en el mes de julio de 1929 por encargo de Emilio Portes Gil, al ser presentado al Congreso de la Unión para su discusión, provocó muchas críticas por parte de las agrupaciones obreras por contener sobre todo errores en materia sindical y huelga, por lo que fue retirado.

La Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, elaboró un nuevo proyecto en el año de 1931, el cual fue enviado al Congreso de la Unión, por el entonces presidente de la República señor Pascual Ortiz Rubio; este proyecto con algunas modificaciones se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 del mes de agosto de 1931 bajo la denominación de Ley Federal del Trabajo.

Bajo el título quinto de esta ley, denominado "De las "Cog

liciones, Huelgas y Paros" (arts. 258 a 283) se definen éstas, se establecen los objetos, procedimiento de calificación y formas de terminar un movimiento huelguístico.

El artículo 258 estableció que la coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses.

El artículo 259 estableció que la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

El 14 de febrero de 1941, el entonces presidente de la República Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en la que se proponía añadir a la definición de la huelga (artículo 259) un calificativo más, en los términos siguientes:

Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

La Cámara de Diputados tuvo por recibida la iniciativa de reformas el día 18 de febrero de 1941 y la turnó a su primera Comisión de Trabajo rindiendo ésta su dictamen el 13 de marzo del mismo año aprobando tal reforma. Enviándose a la Cámara de Senadores y seguir el proceso legislativo.

La primera Comisión de Trabajo de la Cámara revisora, presentó su dictamen el 25 de marzo de ese mismo año, no suscitándose discusión alguna, se aprobó el proyecto del artículo 259 en los términos propuestos por el Ejecutivo Federal.

Publicándose, el 10 de abril de 1941, en el Diario Oficial de la

Federación.

"... en nuestra opinión era innecesario calificar de legal el ejercicio de un derecho reconocido por la propia Constitución Política de nuestro País." 31

Durante la vigencia de la primera ley laboral federal, las autoridades del trabajo encargadas de su aplicación como las autoridades judiciales federales al resolver los juicios de amparo, emitieron diversos conceptos de huelga, aplicables a los casos concretos sometidos a su decisión, como ocurrió en el laudo del 30 de julio de 1937, dictado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con motivo de la huelga contra la Compañía de Petróleo "El Aguila", en que consideró que:

"La huelga es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social se formó y llegó a consignarse en el Derecho Político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción."

Federalizándose la materia laboral, surge una nueva ley laboral, que trataría de resolver los conflictos laborales colectivos con apego a derecho.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La ley de 1931, fué sustituida por un nuevo ordenamiento legal, el cual conservó su denominación de Ley Federal del Trabajo.

La iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal el 9 de diciembre.

bre de 1968.

La situación con respecto de la ley de 1931 varió de manera notable, las modificaciones, adiciones y reformas se apegaron un poco más a la realidad.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, abrogando por consecuencia la ley Federal del Trabajo de 1931.

Por lo que se refiere a la coalición, huelga y sindicato, -- quedó en los siguientes artículos.

ART. 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses. Cabe señalar, que la definición de la coalición cambió de ubicación, pues en la ley anterior estaba incluido en el título quinto que se denominaba "De las Coaliciones, Huelgas y Paros"; y en la Ley Federal del Trabajo de 1970, esta situado dentro del Capítulo I "Coaliciones", que a su vez forma parte del Título Séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo"; este traslado genera efectos legales importantes, pues la localización actual del precepto permite su aplicación como un concepto básico de las relaciones colectivas de trabajo y no sólo para efectos de huelga, como podría interpretarse en la ley abrogada.

En el Título Octavo, Capítulo I, bajo el Título de huelgas queda establecido lo siguiente:

ART. 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

ART. 441.- Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

En relación con el artículo 356 que establece:

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

Cabe señalar, que el legislador plasmó en este artículo un de recho totalmente ajeno de la clase patronal, puesto que si la clase trabajadora se vió en la necesidad de librar batallas san grientas en contra de las arbitrariedades del empresario y la in tervención del gobierno a favor de estos últimos, para conseguir el derecho a la sindicación llevando a cabo acciones directas, hasta llegar a realizar movimientos huelguísticos para que sus derechos fueran respetados por la clase patronal; es un absurdo que se le haya otorgado a la clase patronal el derecho a la sindi calización ya que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus intereses patrimoniales, entre estos el de la propiedad, estudiando la forma de acrecentar sus utilidades mediante un mejor aprovechamiento de trabajo, que implica mayor explotación del obrero.

Por lo cual es claro establecer que al Estado no le preocupa el futuro de la clase trabajadora, y esta permitiendo con ello que los trabajadores sean explotados. Por lo que sólo se estudiara a la asociación profesional de los trabajadores, puesto que la constitución de sindicatos obreros tiene como objetivo primordial luchar por el mejoramiento de las condiciones económico-laborales de los trabajadores.

Dentro del título catorce, denominado "Derecho Procesal del Trabajo" en el capítulo XX, se reglamentó todo lo relativo al procedimiento de huelga.

C A P I T U L O C U A R T O .

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

IV.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

- 1.- Los conflictos de trabajo, origen de la huelga.**
- 2.- El Sindicato, titular del ejercicio del derecho de huelga**
- 3.- Clases de huelga:**
 - 3.1 Huelga existente o inexistente.**
 - 3.2 Huelga lícita o ilícita.**
 - 3.3 Huelga justificada o injustificada.**
- 4.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la resolución -
de la huelga.**
- 5.- Etapas de la huelga:**
 - 5.1 Periodo de gestación.**
 - 5.2 Periodo de prehuelga.**
 - 5.3 Periodo de huelga estallada.**
- 6.- Cesación de la huelga:**
 - 6.1 Por acuerdo entre trabajadores y patrones.**
 - 6.2 Por allanamiento del patrón a las peticiones de los - -
trabajadores.**
 - 6.3 Por laudo arbitral.**
 - 6.4 Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.**

1.- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, ORIGEN DE LA HUELGA.

Antes de iniciar conviene distinguir la huelga en sí del conflicto de trabajo que da lugar a ella, puesto que el problema laboral constituye el fondo del asunto y su manifestación externa puede ser un movimiento huelguístico, ya que la huelga constituye un medio para presionar al patrón a que acepte las demandas de los trabajadores, por lo que el conflicto de trabajo origina un emplazamiento a huelga.

Al respecto, Jesús Castorena señala: "La huelga en sí misma no es, propiamente hablando un conflicto de trabajo, es la exteriorización de un conflicto entre obreros y patronos." 32

De la misma manera opina Enrique Calderón, al decir: "Importa, desde luego, no confundir la huelga con el conflicto de trabajo que la origina. La huelga no es en sí misma sino el resultado de un conflicto colectivo entre el capital y el trabajo; es la exteriorización del conflicto, la crisis que tiende a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción." 33

Santiago Barajas Montes de Oca, expresa que: "la huelga no es un conflicto del trabajo, sino un medio para lograr determinados objetivos." 34

"En 1968, el Poder Ejecutivo Federal, en la Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, asentó:

32.- Jesús Castorena. Ob. cit. p. 96

33.- Cit. por Alberto Puig Hernández. Ob. cit. p. 168

34.- Santiago Barajas Montes de Oca. Ob. cit. p. 93

' La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto de trabajo, lo que quiere decir que no es, en sí misma, el conflicto, sino su manifestación externa y un procedimiento para buscar su solución... teniendo una clara expresión gramatical hace innecesario cualquier comentario" 35

En un momento dado, el conflicto de trabajo puede resolverse sin necesidad de recurrir a la huelga, lo cual demuestra la independencia de ambos fenómenos laborales. También es posible que la huelga termine sin haberse resuelto el conflicto que la motivó.

Aclarado lo anterior, conviene iniciar, dando algunos conceptos sobre lo que la doctrina entiende por conflicto de trabajo a saber:

La Enciclopedia Jurídica Omeba expresa lo siguiente: " Los conflictos de trabajo, comprenden en su mas amplio sentido, el variado linaje de las controversias que tienen por origen las relaciones de empleos, en la actual organización capitalista y de las organizaciones profesionales que actúan en ella, con vista a la defensa de sus respectivos intereses, sean de orden individual colectivo o gremial sindical." 36

Eugenio Pérez Botija, define los conflictos de trabajo como: " las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo." 37

Para Miguel Bermudez los conflictos de trabajo son: " Toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre-

35.- Alberto Puig Hernández. Ob. cit. p. 170

36.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III, Buenos Aires, Ed. Driswill. 1977, p. 278

37.- Cit. por Néstor De Buen Lozano. Ob. cit. p. 97

un patrono o varios empresarios, de una partes, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine - en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector." 38

La Suprema Corte de Justicia en ejecutoria de cuatro de octubre de 1935 divide los conflictos de trabajo, en conflictos de carácter jurídico y conflictos de naturaleza económica. Los primeros son los suscitados con motivo de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo, de lo cual dice, que es en esta clase de conflictos donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan una verdadera función jurisdiccional. Los conflictos de naturaleza económica son los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación de servicio, en cuyo caso, las Juntas más que aplicar el Derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales.

Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos.

"Los conflictos individuales se producen entre un trabajador o un grupo de trabajadores, individualmente considerados y un patrono, tienen por origen generalmente, el contrato individual de trabajo. El conflicto laboral colectivo alcanza a un grupo de trabajadores y a uno o varios patronos y se refiere a los intereses generales de grupo." 39

De acuerdo a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia, - podemos dividir a los conflictos de trabajo en seis grupos a sa

38. Miguel Bermudez Cisneros. Derecho Procesal del Trabajo. 2a ed Ed. Porrúa, 1989, p. 56
39.- Ibid. p. 57

ber:

- a.- Obrero-patronales: Individuales Jurídicos.
- b.- Obrero-patronales: Colectivos Jurídicos.
- c.- Obrero-patronales: Colectivos Económicos.
- d.- Inter-obreros: Individuales y colectivos.
- e.- Inter-patronales: Individuales y Colectivos.
- f.- Obrero-patronales: Individuales Económicos.

- a.- Conflictos Obrero-patronales: Individuales Jurídicos.

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicos pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto.

En la tramitación de los conflictos individuales provenientes de incumplimiento de la ley, del contrato o relación laboral se observan las normas procesales instituidas en el capítulo XVII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

- b.- Conflictos Obrero-patronales: Colectivos Jurídicos.

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación al contrato de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labores o de las prescripciones de la ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales. Sin embargo, cuando se trata

de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

c.- Conflictos Obrero-patronales: Colectivos Económicos.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o Sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las mismas.

También se caracterizan los conflictos económicos, por el cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte a todos los interesados, sea que la generalidad de los trabajadores decidan hacer causa común con un compañero por espíritu de solidaridad.

Estos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, implicando una forma de lucha de clases, significan intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Los conflictos de orden económico se tramitarán de acuerdo a lo dispuesto por el capítulo XIX del título catorce, de la Ley Federal del Trabajo.

d.- Conflictos Inter-obreros: Individuales y Colectivos.

Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos, revisten doble carácter: individuales cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores, y colectivos, si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces el conflicto intersin-

dical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales; nunca tienen causa económica, como acontece en los obrero-patronales, en que se presenta de relieve el fenómeno de lucha de clases.

Los conflictos inter-obreros individuales, pocas veces se presentan en la vida del trabajo; a la inversa los intersindicales son frecuentes y en algunas ocasiones aparecen síntomas graves, choques sangrientos que destruyen la conexión que debe existir entre la clase trabajadora.

e.- Conflictos Inter-patronales: individuales y Colectivos. Las diferencias o conflictos entre patronos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, como los interobreros, pueden ser individuales y colectivos, es decir, entre patronos individualmente y estos con agrupaciones patronales. La naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídico, por la misma razón ya asentada al tratar de los inter-obreros. Nunca se han registrado pugnas entre patronos en los Tribunales de Trabajo.

f.- Conflictos Obrero-patronales: Individuales Económicos. En los términos del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen, lo cual origina un conflicto laboral individual de carácter económico frente al patrón, cuyo objetivo es evitar perjuicio a los trabajadores en los casos de que se trata. También el patrón podrá solicitar -

la modificación, pero sólo en el caso en que incurran circunstancias económicas que lo justifiquen, en ambos casos el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de carácter ordinario.

De esta manera, los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza jurídica o económica pueden dar origen a una huelga.

2.- EL SINDICATO, TITULAR DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

A partir de la promulgación y promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la coalición de trabajadores carecía de facultades para celebrar, revisar y exigir el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Debido a lo anterior La Confederación General de Trabajadores, presentó una ponencia al Congreso Mexicano del Trabajo Y Previsión Social (celebrado en la ciudad de México del 19 al 25 de julio de 1949), en la que se proponía una adición al artículo 258 de la ley, en los siguientes términos:

"Como al practicarse el derecho de huelga por una coalición de trabajadores, las autoridades basadas en el hecho de que no tienen personalidad jurídica estas coaliciones para contratar, declaran inexistentes o ilícitos estos movimientos, se propone una reforma al artículo 258 adicionándole con un párrafo que diga: Al efecto las coaliciones de trabajadores tendrán personalidad jurídica suficiente para exigir de sus patrones por medio de la huelga sus derechos, conforme al artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931... siendo esta

sugerencia fue desechada porque la titularidad del derecho de celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, corresponde únicamente a agrupaciones sindicales debidamente constituidas.

Esto es, hasta antes de la aparición del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, la coalición de trabajadores era por excelencia la agrupación de trabajadores que podía emplazar a huelga, sin necesidad de que para su existencia necesitara registrarse ante ninguna autoridad; la prueba de su existencia y la de la personalidad de sus representantes se acreditaba con el Acta de Asamblea, en la que constaba la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin por el que lo hacían, una vez logrado su objetivo, ésta desaparecería.

Al respecto Néstor De Buen Lozano expresa: "el ejercicio de este derecho corresponde a la coalición de trabajadores, excepto en problemas vinculados con el contrato colectivo de trabajo."⁴⁰

"Dada la restricción legal de que adolece la coalición, podríamos entonces afirmar que cuando el objeto de la huelga se refiera a los pactos colectivos laborales, el titular del ejercicio sería el sindicato, pero como el derecho pertenece a los trabajadores sin tomar en cuenta su afiliación sindical, ellos conservan el goce originario de su derecho, el cual pueden manifestar en el desahogo de la prueba de recuento para la calificación, o en la celebración de un arreglo para la conclusión del movimiento."⁴¹

"Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga,

40.- Néstor De Buen Lozano. Ob. cit. p. 756

41.- Alberto Puig Hernández. Ob. cit. p. 138

pero los sindicatos han borrado a aquélla como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada una de las ocasiones que se necesite." ⁴²

Criterio con el que coincidimos puesto que la coalición de trabajadores es transitoria pues sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados, y una vez logrado tal fin desaparece, tiene una capacidad jurídica restringida en materia de huelga (sólo puede alcanzar las finalidades previstas en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la ley) la prueba de su existencia se acredita con el acta de asambleas y se especifica el fin -- para el cual se realiza.

En cambio los sindicatos son personas morales que cuentan con personalidad jurídica plenas y son coaliciones permanentes.

Y con fundamento en el artículo 440 de la Ley, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a una coalición de trabajadores, y en relación al artículo 441 en donde se señala que los sindicatos son coaliciones permanentes y el artículo 374 fracción III en donde se señala que los sindicatos legalmente constituidos tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; podemos decir que el sindicato es el titular del ejercicio del derecho de huelga pues su voluntad es la voluntad de sus agremiados y el resultado de la misma dependerá de la unidad sindical, y en dado caso que un trabajador no este de acuerdo con la huelga, no pierde su derecho, pues en la calificación de existencia podrá manifestar su informalidad, en el recuento respectivo.

3.- CLASES DE HUELGA.

Más que clases de huelga se debe de hablar de la calificación de la huelga.

"El acto procesal que conocemos como calificación de una huelga tiene por único objeto que la autoridad laboral determine si se han cumplido o no los requisitos legales y que, examinada la cuestión en todas sus fases sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras." ⁴³

La Junta de Conciliación y Arbitraje va a determinar si se llenaron y cumplieron los requisitos de forma para declarar si la suspensión de labores será protegida por el Estado.

Calificación de la huelga:

-Huelga existente o inexistente.

-Huelga lícita o ilícita.

-Huelga justificada o injustificada.

3.1 HUELGA EXISTENTE O INEXISTENTE.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

En concatenación con el artículo 929 que dispone:

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia del movimiento huelguístico por las causas seña -

⁴³- Santiago Barajas Montes de Oca. Ob. cit. p. 101.

ladas en el art. 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el art. 920 de esta ley.

Esto es, si en el plazo de 72 horas siguientes al estallamiento de una huelga no se solicita la inexistencia de la misma, será declarada legalmente existente, y se tendrá como válida la suspensión de labores.

En el caso de que se solicite la declaración de inexistencia, la Junta requiera que los afectados o inconformes presenten una solicitud por escrito, acompañándola de las copias necesarias para el traslado, en este escrito manifestaran los motivos legales de sus pretensiones. La Junta una vez que haya recibido la solicitud le dará trámite y citará a las partes a una Audiencia en la cual manifestarán lo que a sus intereses convenga, ofrecerán pruebas y se desahogarán las mismas. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observará lo previsto por el art. 931.

Pues es hasta iniciado el procedimiento de calificación de inexistencia de una huelga, donde es posible llevar a cabo un recuento de trabajadores para establecer si la mayoría de ellos ha apoyado o no el movimiento huelguístico.

Si la Junta llegase a declarar la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que regresen a su trabajo, así mismo declarará que el patrón no incurrió en responsabilidad y de no presentarse a trabajar dentro del término señalado, el patrón quedará en libertad para contratar otros trabajadores, quedando terminadas las relaciones de trabajo. (art. 932).

3.2 HUELGA LICITA O ILICITA.

La huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional,-

proviene de la fracción XVIII del art. 123 constitucional que establece:

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.

El mismo artículo establece que las huelgas serán ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las propiedades o las personas, o, en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno.

De lo transcrito, podemos decir que los términos utilizados por el Constituyente, en relación a la licitud o ilicitud de la huelga, pues técnicamente induce a error, porque si la huelga lícita es la que tiene por objeto equilibrar los factores de la producción y a contrario sensu la huelga ilícita sería aquella que no buscaría dicho equilibrio, y nuestra legislación no lo prevé así

Al respecto, Santiago Barajas, expresa: "El Constituyente definió la huelga lícita en función de un objeto que es en esencia-económico, no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones histórico-culturales y sociales a la huelga se le había considerado como acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios."⁴⁴

El procedimiento que se sigue para que la Junta declare la licitud o ilicitud de la huelga, es el mismo que se lleva a cabo-

⁴⁴- Santiago Barajas Montes de Oca. Ob. cit. p. 109.

respecto al de la inexistencia; con la salvedad que los efectos de la declaración de ilicitud son diferentes, pues el artículo 934 de la ley laboral establece que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo.

3.3 HUELGA JUSTIFICADA O HUELGA INJUSTIFICADA.

Huelga justificada, es aquella en que se comprueba cualquiera de los objetos por los que hubiere sido declarada, previa declaración de licitud y existencia, es decir, los motivos que la hicieron estallar son imputables al patrón.

Huelga injustificada, es aquella en la que los trabajadores no lograrán comprobar cualquiera de los objetos de la huelga, así las causas que originaron un movimiento huelguístico no le son imputables al patrón.

La base para la imputabilidad o inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita y existente.

4.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA RESOLUCION DE LA HUELGA.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales competentes, facultados para conocer y resolver conflictos de trabajo de naturaleza jurídica o económica de carácter individual o colectivo.

En materia de huelga "deben distinguirse tres momentos en los cuales intervienen las Juntas. El primero que se inicia con el em

plazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso. En él la Junta interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En realidad desempeña una función administrativa. En la segunda etapa, la autoridad debe resolver sobre la calificación de una huelga. Aquí la Junta ejerce una función claramente jurisdiccional. Por último, en la tercera etapa, se determina si el conflicto es o no imputable al patrón. Se trata de un procedimiento netamente arbitral." ⁴⁵

En el emplazamiento y en todo el periodo de prehuelga las Juntas ejercen una función formal, sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de las partes en conflicto.

En la calificación de la huelga, la Junta participa activamente en la recepción y desahogo de todas y cada una de las pruebas que aporten las partes, a fin de que se acredite que se cumplieron los requisitos que la ley establece para que una huelga sea válida.

En la imputabilidad, la Junta pronunciará si el patrón tiene responsabilidad, estableciendo si son o no a cargo del patrón los salarios caídos.

5.- ETAPAS DE LA HUELGA.

Son las fases por las cuales debe pasar un movimiento huelguista --

45.- Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo. México.

tico.

5.1 PERIODO DE GESTACION.

Inicia desde el momento en que el sindicato o coalición de trabajadores deciden ejercitar el derecho de huelga, estableciendo las peticiones que le exijan a la parte patronal.

El movimiento huelguístico deberá tener por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta etapa, se elabora el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga si no le son satisfechas sus peticiones.

En la gestación sólo intervienen los trabajadores.

5.2 PERIODO DE PREHUELGA.

Inicia en el momento en que se dirige a la autoridad laboral el escrito original del pliego de peticiones y si se trata de la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo, además, un ejemplar del proyecto del mismo, para que el patrón acepte o no. Una vez recibido por la Junta, el Presidente de la misma hará llegar una copia del pliego al patrón, a más tardar 48 horas siguientes a su recibo. Una vez que el patrón reciba el escrito, tendrá un término de 48 horas para darle contestación.

La ley nada dice de la rebeldía del patrón, "en nuestra opinión - la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y además incoercible." ⁴⁶

Como en este periodo, el propósito es evitar en lo posible el estallido de la huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, intervendrá como conciliador, llevando a cabo una Audiencia de Avenimiento, sin hacer declaración sobre la calificación de la misma

La Audiencia de Conciliación se ajustará a lo establecido por el art. 927 de la ley, que a la letra dice:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá tal situación, en caso de ser declarada infundada, se continuará con la Audiencia.

II.- Si los trabajadores no concurren a la Audiencia, no corre el término para la suspensión de labores.

III. El Presidente de la Junta, podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la Audiencia.

El periodo de prehuelga es de seis días como mínimo, cuando se trate de empresas privadas; y de diez días cuando se trate de servicios públicos.

Durante el periodo de prehuelga, al patrón se le considerará simple depositario de sus bienes y además no podrá despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento.

46.- Ibid. p. 521.

5.3 PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.

Se inicia en el momento en que se suspenden las labores, tal y como lo establece el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo al establecer:

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Esto tiene importancia, pues basta que los trabajadores dejen de laborar para que se produzca por consecuencia el estallido de la huelga.

El artículo 449 de la Ley establece:

Tanto las autoridades civiles como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Por otro lado, resulta importante decir que de manera por demás arbitraria las autoridades han inventado la figura jurídica de la requisa no encontrando fundamento alguno en la Ley Federal del Trabajo; sino en la Ley de Vías Generales de Comunicación al establecer en su artículo 112 que el Poder Ejecutivo Federal, podrá requisar los bienes de las empresas de vías generales de comunicación en caso de inminente peligro para la economía nacional, esto es, que cuando estalle una huelga en una empresa que presta servicios públicos de comunicación y transporte, la empresa se guira prestando el servicio desde el momento que el Ejecutivo -- declare unilateralmente la requisa, rompiendo el movimiento huelguístico, pues si bien es cierto que no laboran los huelguistas -- también es cierto que otros trabajadores los suplen.

De lo anterior, se deduce que la requisa no esta prevista en la

Constitución.

6.- CESACION DE LA HUELGA.

De conformidad a lo establecido por el artículo 469, la huelga terminará:

- I.- Por acuerdo entre trabajadores y patrones;
- II.- Por allanamiento del patrón, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

A continuación analizaremos cada una de ellas.

6.1 POR ACUERDO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

Es la forma idónea de resolver el conflicto.

Aquí las partes del conflicto, entablan discusiones, que llevarán a los dos factores de la producción (patrón y trabajadores) a un entendimiento para solucionar el conflicto.

Si la huelga termina por arreglo entre trabajadores y patrones, no se podrán afectar derechos individuales de determinados trabajadores.

El maestro Armando Porras Lopez expone: " la fracción primera -

del artículo 469, en la cual se establece como causa de terminación de la huelga, el arreglo entre trabajadores y patrones, es el preferente.

En efecto, ni las mismas Autoridades del trabajo, pueden conocer a fondo todos los motivos de la huelga y las causas por las cuales las partes en pugna fueron a la lucha obrero-patronal. Los trabajadores conocen sus propias necesidades y saben cuales prestaciones pueden ser satisfechas y por ello los propios trabajadores, al entrar en pláticas, si los inspira un fin noble, casi es seguro que lleguen a un arreglo con la empresa.

A su vez el patrón conoce, como nadie, la capacidad económica de la empresa, igualmente sabe cuales son los principales problemas técnicos o laborales que se presentan o pueden presentarse en sus relaciones obrero-patronales." 47

6.2 POR ALLANAMIENTO DEL PATRON.

Es la única causa por la cual termina un movimiento huelguístico que depende de la sola voluntad del patrón, es donde aceptadas y cada una de las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga.

El allanamiento puede darse en cualquier etapa del conflicto, pero si dicho allanamiento se produjo una vez estallado el movimiento huelguístico, el patrón deberá cubrir a los trabajadores los salarios caídos.

Si se trata de cumplir una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario establecer la forma para cumplirlas.

Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón deberá hacer constar su aceptación por escrito.

6.3 POR LAUDO ARBITRAL PRIVADO.

Otra de las causas por las que puede terminar una huelga, es el arbitraje de la persona o comisión que acepten libremente las partes, al elegirlo.

Al respecto Nicolás Pizarro expresa " el que se solucione una huelga por medio de un árbitro contradice la fracción XX del artículo 123 constitucional, el cual establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para resolver esta contradicción, el autor menciona la siguiente ejecución:

Aunque es cierto que de acuerdo con la fracción XX del artículo 123 constitucional, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, también lo es que de acuerdo al artículo 273 de la fracción II de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona, Comisión o Tribunal que libremente elijan las partes, deduciéndose de este último artículo la autorización legal para que en un conflicto especial, como es el de huelga, puedan intervenir personas y entidades que deben ser consideradas, necesariamente como auxiliares de las autoridades del trabajo, con apoyo en la ley de la materia, que da competencia a su intervención y fuerza legal a

sus decisiones, es decir, que les otorga jurisdicción, característica esta que es esencial de toda Autoridad. Y si también tomamos en cuenta al respecto que el derecho obrero se genera en nuestro medio, principalmente de la costumbre, y que por esta razón en muchos de los casos de huelga que se han presentado y se presentan en la República, se ha generalizado el hecho de que las partes en conflicto sometan a la decisión de un árbitro privado, lógicamente debe concluirse que este mismo hecho innegable, ha determinado en nuestro medio, por su constante repetición, una confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de árbitros privados y respecto de las resoluciones que por ellos se dicten en los casos de huelga, la ley respectiva los reconoce con autoridad dentro del ejercicio de sus funciones. Amparo 2170-36-2a. promovido por The Guajuato, Reduction and Mines." 48

Tal compromiso arbitral, deberá ser sancionado por la autoridad laboral.

6.4 POR LAUDO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Los trabajadores pueden someterse a la decisión de la Junta, para que resuelva el conflicto motivo de la huelga.

Existen dos procedimientos por los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje llevará a cabo el laudo.

El primero, si se trata del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposicio-

48.- Nicolás Pizarro Suarez. Ob. cit. p. 205.

nes relativas a la participación de utilidades, la vía para decidir el conflicto será la ordinaria.

El segundo; si se trata de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

Por último, si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje privado o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se observará lo dispuesto por el artículo 947 de la ley laboral que establece:

Cuando el patrón se negare a someterse al arbitraje o no aceptara el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I.- Dará por terminado la relación de trabajo;
- II. Condenará al patrón, la Junta, a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50 F. I y II.
- IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejarón de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo.162.

Por lo anterior, la petición sindical de que la autoridad laboral determine la imputabilidad del conflicto, corre el riesgo de poner en marcha un cierre de empresa o de terminación colectiva de las relaciones laborales.

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

CONCLUSIONES.

- PRIMERA.- Los antecedentes históricos de los movimientos huelguísticos, nos demuestran que estos en algunas ocasiones fueron tolerados, posteriormente reprimidos por medio de las armas y en la actualidad reconocidos constitucionalmente.
- SEGUNDA.- La huelga no es una concesión estatal, sino el reconocimiento formal de un sistema de lucha que los trabajadores ya realizaban desde antes de la promulgación de la Constitución de 1917.
- TERCERA.- La huelga es un derecho de los trabajadores y constituye un medio de defensa hacia la clase patronal para poder mejorar la situación económico-laboral del mismo.
- CUARTA.- La huelga es ejercitada por medio del sindicato, pues éste representa la voluntad de sus agremiados, es el encargado de exteriorizar ante las autoridades laborales la voluntad de sus afiliados.
- QUINTA.- El derecho de huelga, está limitado a los factores formales y reales que conforman la vida económico-social del país.
- SEXTA.- Por el control estatal que se tiene sobre los sindicatos, las posibilidades de lograr la justicia social es mínima.
- SEPTIMA.- La requisa, es un recurso administrativo, que con frecuencia se ha utilizado en servicios generales de co-

83
municación, para nulificar el ejercicio del derecho de huelga, su aplicación es totalmente violatoria a las garantías sociales de que gozan los trabajadores.

OCTAVA.- Así el control sindical, la calificación de inexistencia e ilicitud de la huelga y las requisas restringen el derecho y ejercicio de la huelga.

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

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

Doctrina.

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. 6a. ed. - Barcelona, Editorial Ariel, 1975, 520 p.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. ed. México, Editorial Porrúa, 1989, 335 p.
- BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo 11. México, Editorial Porrúa, 1974, 738 p.
- _____. Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1988, 632 p.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 21a. ed. - México, Editorial Porrúa, 1988, 772 p.
- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. ed. México. -- Editorial Fuentes Impresores, 1973, 285 p.
- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. 7a. ed. México Editorial Porrúa, 1986, 315 p.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1988, 283 p.
- DELGADO MOYA, Rúben. El Derecho Social del Presente. México, -- Editorial Porrúa, 1977, 563 p.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1976, 318 p.
- PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. México. Editorial Insignia, 1938, 255 p.
- PUIG HERNANDEZ, Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. México, Editorial Porrúa, 1989, 335 p.

RUIZ EDUARDO, Ramón. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero. México, Editorial Era, 1981, 154 p.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones - que genera. 2a. ed. México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978, 410 p.

TRUEBA URBINA, Alberto. La Evolución de la Huelga. México, Editorial Botas, 1950, 342 p.

. Nuevo Derecho del Trabajo. 2a. ed., México, Editorial Porrúa, 1979, 876 p.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 87a. ed. - México, Editorial Porrúa, 1990, 133 p.

Ley Federal del Trabajo. 66a. ed. México, Editorial Porrúa, 1991 900 p.

ECONOGRAFIA.

PINA, Rafael de. Diccionario de Derecho. 14a. ed, México, Editorial Porrúa, 1989, 1602 p.

Impresos
Muñoz

Donceles No. 56 Local 1
esq. Rep. de Chile
a una cuadra Metro Allende
México, D. F. C.P. 06010
Tel. 512-40-61

1.- ARTICULOS 5o., 9o. y 123 "A" CONSTITUCIONALES.

ART. 5: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la --
profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode --
siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá--
vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los
derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada
en los términos que marque la ley, cuando se ofendan --
los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del-
producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profe --
siones que necesitan título para su ejercicio, las condi-
ciones que deban llenarse para obtenerlo y las autorida-
des que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales --
sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, --
salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad ju-
dicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fraccio-
nes 1 y 11 del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obli-
gatorios, en los términos que establezcan las leyes res-
pectivas, el de las armas y los de jurados, así como el --
desempeño de los cargos concejiles y los de elección po-
pular, directa o indirectamente. Las funciones electora-
les y censales tendrán el carácter obligatorio y gratuito
Los servicios profesionales de índole social serán obli-
gatorios y retribuidos en los términos de la ley y con --

y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto conque pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su destierro o proscripción o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fija la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

El precepto transcrito, alude a una garantía individual de orden tanto personal, como social y económico.

El trabajo es fuente de riqueza para los pueblos, y el hombre sobrevive y progresa mediante éste. En México los individuos tienen la libertad de elegir la actividad más acorde a sus necesidades. Dicha libertad " garantiza que todos los mexicanos podamos elegir

libremente nuestro medio de sustento a la actividad que mas nos acomode, siendo lícitas; es decir que no vayan en contra de la ley, ni en contra de la moral social imperante. El primer párrafo establece otras limitantes:

a.- El Poder Judicial esta facultado a limitar ésta libertad cuando en un proceso diste una sentencia, al estimar que la actividad desarrollada por algún individuo ataca los derechos de terceros. y;

b.- La autoridad gubernativa sólo puede limitar la libertad de trabajo, fundándolo y motivándolo en una ley o cuando se ofendan los derechos de la sociedad." 29

La libertad de trabajo, se restringe o limita, en el momento en que estalla un movimiento huelguístico, pues el patrón no podrá sustituir a los trabajadores huelguistas mientras dure el movimiento obrero.

Por otro lado, en ningún caso la autoridad gubernativa (Presidente, Gobernadores y demás funcionarios de menor jerarquía) puede establecer limitaciones por medio de reglamentos, a la libertad contenida en este artículo, ya que estos deben estar apoyadas en una ley dictada con anterioridad.

En lo que se refiere a que nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, significa, que esta garantía se hace extensiva al aprovechamiento del salario, excepto en los casos en que los trabajadores deban cumplir obligaciones económicas por responsabilidad surgida por algún delito o por el pago de una pensión alimenticia a sus hijos, esposa o a

los padres del propio trabajador, inclusive.

Si el trabajador firma un contrato de trabajo, tiene la obligación de cumplirlo, si dejare de cumplirlo podrá ser la correspondiente responsabilidad civil y en consecuencia el cese de la relación laboral, deja al patrón sin responsabilidad al alguna con el trabajador.

En general, el artículo en cuestión, es el antecedente inmediato del surgimiento del artículo 123 constitucional, en cuanto que regula la materia laboral, en forma individual.

ARTICULO 9.- No se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerara ilegal, y no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto realizar o hacer una petición o presentar alguna protesta por algún acto de autoridad; si no se profieren injurias contra ésta ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla o bien obligarla a resolver en el sentido de que se desee.

El artículo 9 Constitucional, reconoce la libertad de asociación y la libertad de reunión, ambas son actos que tienen similitud, en cuanto que ambas se refieren al propósito de dos o más personas para realizar un acto en común, o para obtener una finalidad que beneficie a los que intervienen en dicha asociación o reunión.

Pero debe precisarse que una asociación es una entidad con personalidad propia -distinta de la de sus miembros-, y que persigue fines permanentes. En cambio la reunión, está referida simplemente a una pluralidad de sujetos, que persiguen fines comunes transitorios, y que desaparece una vez alcanzados los propósitos perseguidos, o cuando por cualquier circunstancia se aprecia que dichos propósitos no podrán obtenerse.

Es así, como el derecho de libre asociación, al igual que muchos otros derechos humanos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua, misma que habrá de servir de apoyo de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros que la integran.

En las primeras constituciones, no se menciona esta libertad de asociación y de reunión, sin embargo Manuel Crescencio Rejón, - Ministro de Relaciones Interiores y Exteriores, en el año de 1846 expidió una circular, en la cual se otorgaba a los mexicanos el derecho de reunirse pacíficamente en algún sitio público para discutir sobre las mejoras que a su juicio debían hacerse en las instituciones del país, sin necesidad de previo permiso de ningún funcionario público.

Como garantía constitucional, esta libertad no aparece reconocida

sino hasta la Constitución de 1857, adoptándola en sus mismos términos el texto vigente.

Por otro lado, el derecho de asociación tampoco es absoluto e ilimitado, ya que con la finalidad de preservar el orden público dicha libertad está sujeta a su objeto y a la finalidad que persigan los diferentes tipos de asociaciones, es decir, el objeto de toda asociación debe ser lícito, y cuando la finalidad de ésta libertad sea tomar parte en los asuntos políticos del país o formar partidos políticos, sólo podrán tomar parte los ciudadanos mexicanos sujetándose a la Ley Federal Electoral y de conformidad con los artículos 34, 41 y 54 constitucionales.

Las sociedades científicas, artísticas, industriales, comerciales, humanitarias, etc., realizan proyectos que serían imposibles para la fuerza aislada de cada hombre.

Así, bajo la libertad de asociación, se fundamenta constitucionalmente la creación de asociaciones civiles, de sociedades civiles, mercantiles o cooperativas; de sindicatos, tanto obreros como patronales, y en general, la estructuración de todo tipo de personas morales.

ART. 123 "A": Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, - artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

...XVI.- Tanto los obreros como lo empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. 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 aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan - del Gobierno; ...

"La esencia de este artículo, estriba en la idea de libertad ya no solo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía. Nuestro artículo nació rompiendo la cabeza de un dios: - la omnipotente economía, y abrió una nueva idea de la estructura-

económica, donde se desea que termine la explotación del hombre - por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades donde el esfuerzo propio de al hombre su lugar en la escala social... y si a pesar de los indiscutibles lo gros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angus -- tias; f́cil es comprender, la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX" 30

La promulgación de la Constitución Política de 1917, fue un gran logro de la clase trabajadora, por ser ella la que motivó al Legislador la necesidad de establecer un cúmulo de derechos paradigmáticos en algo a la clase generadora de la riqueza de un país. Así se reglamenta la jornada máxima, salario mínimo, igualdad en el trabajo, descanso hebdomadario, higienización de talleres, pro hibición de jornada nocturna a mujeres y niños, indemnizaciones - por accidentes de trabajo, seguros de trabajo, participación de - utilidades, derecho a la habitación, a la salud, creación de las - Juntas de Conciliación y Arbitraje, derecho a formar sindicatos y el reconocimiento de la huelga, como un derecho sine qua non, pa - ra la defensa de sus intereses.

2.- LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

A partir de la promulgación de la Constitución Política en-

30.- Jorge Carpizo. La Constitución Mexicana de 1917. 8a. ed. Mé - xico. Ed. Porrúa, p. 102.

el año de 1917, y con base en el artículo 123, las legislaturas de los Estados de la República Mexicana, estaban facultadas para legislar sobre materia del trabajo, es decir, cada Estado federativo expedía la ley reglamentaria del artículo 123.

Sin embargo por reforma constitucional de fecha 31 del mes de agosto de 1929, se faculta exclusivamente, en el artículo 73 fracción X y en el artículo 123 en su párrafo introductorio de la constitución, al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, federalizándose con ello todo lo relativo a la materia laboral.

2.1 LA LEY FEDERAL DE 1931.

El primer proyecto encaminado a legislar sobre la materia laboral a nivel federal ya que regiría a toda la República Mexicana, fue el Código Federal del Trabajo, presentado en el mes de julio de 1929 por encargo de Emilio Portes Gil, al ser presentado al Congreso de la Unión para su discusión, provocó muchas críticas por parte de las agrupaciones obreras por contener sobre todo errores en materia sindical y huelga, por lo que fue retirado.

La Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, elaboró un nuevo proyecto en el año de 1931, el cual fue enviado al Congreso de la Unión, por el entonces presidente de la República señor Pascual Ortiz Rubio; este proyecto con algunas modificaciones se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 del mes de agosto de 1931 bajo la denominación de Ley Federal del Trabajo.

Bajo el título quinto de esta ley, denominado "De las Co

luciones, Huelgas y Paros" (arts. 258 a 283) se definen éstas, se establecen los objetos, procedimiento de calificación y formas de terminar un movimiento huelguístico.

El artículo 258 estableció que la coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses.

El artículo 259 estableció que la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

El 14 de febrero de 1941, el entonces presidente de la República Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en la que se proponía añadir a la definición de la huelga (artículo 259) un calificativo más, en los términos siguientes:

Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

La Cámara de Diputados tuvo por recibida la iniciativa de reformas el día 18 de febrero de 1941 y la turnó a su primera Comisión de Trabajo rindiendo ésta su dictamen el 13 de marzo del mismo año aprobando tal reforma. Enviándose a la Cámara de Senadores y seguir el proceso legislativo.

La primera Comisión de Trabajo de la Cámara revisora, presentó su dictamen el 25 de marzo de ese mismo año, no suscitándose discusión alguna, se aprobó el proyecto del artículo 259 en los términos propuestos por el Ejecutivo Federal.

Publicándose, el 10 de abril de 1941, en el Diario Oficial de la

Federación.

"... en nuestra opinión era innecesario calificar de legal el ejercicio de un derecho reconocido por la propia Constitución Política de nuestro País." 31

Durante la vigencia de la primera ley laboral federal, las autoridades del trabajo encargadas de su aplicación como las autoridades judiciales federales al resolver los juicios de amparo, emitieron diversos conceptos de huelga, aplicables a los casos concretos sometidos a su decisión, como ocurrió en el laudo del 30 de julio de 1937, dictado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con motivo de la huelga contra la Compañía de Petróleo "El Aguila", en que consideró que:

"La huelga es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social se formó y llegó a consignarse en el Derecho Político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción."

Federalizándose la materia laboral, surge una nueva ley laboral, que trataría de resolver los conflictos laborales colectivos con apego a derecho.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La ley de 1931, fué sustituida por un nuevo ordenamiento legal, el cual conservó su denominación de Ley Federal del Trabajo.

La iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal el 9 de diciem-

bre de 1968.

La situación con respecto de la ley de 1931 varió de manera notable, las modificaciones, adiciones y reformas se apegaron un poco más a la realidad.

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de abril de 1970, abrogando por consecuencia la ley Federal del Trabajo de 1931.

Por lo que se refiere a la coalición, huelga y sindicato,-- quedó en los siguientes artículos.

ART. 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses. Cabe señalar, que la definición de la coalición cambió de ubicación, pues en la ley anterior estaba incluido en el título quinto que se denominaba "De las Coaliciones, Huelgas y Paros"; y en la Ley Federal del Trabajo de 1970, está situado dentro del Capítulo I "Coaliciones", que a su vez forma parte del Título Séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo"; este traslado genera efectos legales importantes, pues la localización actual del precepto permite su aplicación como un concepto básico de las relaciones colectivas de trabajo y no sólo para efectos de huelga, como podría interpretarse en la ley abrogada.

En el Título Octavo, Capítulo I, bajo el Título de huelgas queda establecido lo siguiente:

ART. 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

ART. 441.- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

En relación con el artículo 356 que establece:

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

Cabe señalar, que el legislador plasmó en este artículo un derecho totalmente ajeno de la clase patronal, puesto que si la clase trabajadora se vió en la necesidad de librar batallas sangrientas en contra de las arbitrariedades del empresario y la intervención del gobierno a favor de estos últimos, para conseguir el derecho a la sindicación llevando a cabo acciones directas, hasta llegar a realizar movimientos huelguísticos para que sus derechos fueran respetados por la clase patronal; es un absurdo que se le haya otorgado a la clase patronal el derecho a la sindicalización ya que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus intereses patrimoniales, entre estos el de la propiedad, estudiando la forma de acrecentar sus utilidades mediante un mejor aprovechamiento de trabajo, que implica mayor explotación del obrero.

Por lo cual es claro establecer que al Estado no le preocupa el futuro de la clase trabajadora, y esta permitiendo con ello que los trabajadores sean explotados. Por lo que sólo se estudiara a la asociación profesional de los trabajadores, puesto que la constitución de sindicatos obreros tiene como objetivo primordial luchar por el mejoramiento de las condiciones económico-laborales de los trabajadores.

Dentro del título catorce, denominado "Derecho Procesal del Trabajo" en el capítulo XX, se reglamentó todo lo relativo al procedimiento de huelga.

C A P I T U L O C U A R T O .

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

IV.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS LABORALES.

- 1.- Los conflictos de trabajo, origen de la huelga.
- 2.- El Sindicato, titular del ejercicio del derecho de huelga
- 3.- Clases de huelga:
 - 3.1 Huelga existente o inexistente.
 - 3.2 Huelga lícita o ilícita.
 - 3.3 Huelga justificada o injustificada.
- 4.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la resolución -
de la huelga.
- 5.- Etapas de la huelga:
 - 5.1 Periodo de gestación.
 - 5.2 Periodo de prehuelga.
 - 5.3 Periodo de huelga estallada.
- 6.- Cesación de la huelga:
 - 6.1 Por acuerdo entre trabajadores y patrones.
 - 6.2 Por allanamiento del patrón a las peticiones de los - -
trabajadores.
 - 6.3 Por laudo arbitral.
 - 6.4 Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, ORIGEN DE LA HUELGA.

Antes de iniciar conviene distinguir la huelga en sí del conflicto de trabajo que da lugar a ella, puesto que el problema laboral constituye el fondo del asunto y su manifestación externa puede ser un movimiento huelguístico, ya que la huelga constituye un medio para presionar al patrón a que acepte las demandas de los trabajadores, por lo que el conflicto de trabajo origina un emplazamiento a huelga.

Al respecto, Jesús Castorena señala: "La huelga en sí misma no es, propiamente hablando un conflicto de trabajo, es la exteriorización de un conflicto entre obreros y patronos." 32

De la misma manera opina Enrique Calderón, al decir: "Importa, desde luego, no confundir la huelga con el conflicto de trabajo que la origina. La huelga no es en sí misma sino el resultado de un conflicto colectivo entre el capital y el trabajo; es la exteriorización del conflicto, la crisis que tiende a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción." 33

Santiago Barajas Montes de Oca, expresa que: "la huelga no es un conflicto del trabajo, sino un medio para lograr determinados objetivos." 34

"En 1968, el Poder Ejecutivo Federal, en la Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, asentó:

32.- Jesús Castorena. Ob. cit. p. 96

33.- Cit. por Alberto Puig Hernández. Ob. cit. p. 168

34.- Santiago Barajas Montes de Oca. Ob. cit. p. 93

' La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores ob tener la solución de un conflicto de trabajo, lo que quiere decir que no es, en sí misma, el conflicto, sino su manifestación externa y un procedimiento para buscar su solución... teniendo -- una clara expresión gramatical hace innecesario cualquier comentario" 35

En un momento dado, el conflicto de trabajo puede resolverse sin necesidad de recurrir a la huelga, lo cual demuestra la independencia de ambos fenómenos laborales. También es posible que la -- huelga termine sin haberse resuelto el conflicto que la motivó.

Aclarado lo anterior, conviene iniciar, dando algunos conceptos sobre lo que la doctrina entiende por conflicto de trabajo a saber:

La Enciclopedia Jurídica Omeba expresa lo siguiente: " Los conflictos de trabajo, comprenden en su mas amplio sentido, el -- variado linaje de las controversias que tienen por origen las relaciones de empleos, en la actual organización capitalista y de las organizaciones profesionales que actúan en ella, con vista a la defensa de sus respectivos intereses, sean de orden individual colectivo o gremial sindical." 36

Eugenio Pérez Botija, define los conflictos de trabajo como: " las fricciones que pueden producirse en las relaciones de -- trabajo." 37

Para Miguel Bermudez los conflictos de trabajo son: "Toda -- oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre-

35.- Alberto Puig Hernández. Ob. cit. p. 170

36.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III, Buenos Aires, Ed. --- Driswill. 1977, p. 278

37.- Cit. por Néstor De Buen. Lozano. Ob. cit. p. 97

un patrono o varios empresarios, de una partes, y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector." 38

La Suprema Corte de Justicia en ejecutoria de cuatro de octubre de 1935 divide los conflictos de trabajo, en conflictos de carácter jurídico y conflictos de naturaleza económica. Los primeros son los suscitados con motivo de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo, de lo cual dice, que es en esta clase de conflictos donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan una verdadera función jurisdiccional. Los conflictos de naturaleza económica son los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación de servicio, en cuyo caso, las Juntas más que aplicar el Derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales.

Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos.

"Los conflictos individuales se producen entre un trabajador o un grupo de trabajadores, individualmente considerados y un patrono, tienen por origen generalmente, el contrato individual de trabajo. El conflicto laboral colectivo alcanza a un grupo de trabajadores y a uno o varios patronos y se refiere a los intereses generales de grupo." 39

De acuerdo a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia, podemos dividir a los conflictos de trabajo en seis grupos a sa

38. Miguel Bermudez Cisneros. Derecho Procesal del Trabajo. 2a ed Ed. Porrúa, 1989, p. 56
39. - Ibid. p. 57

ber:

- a.- Obrero-patronales: Individuales Jurídicos.
- b.- Obrero-patronales: Colectivos Jurídicos.
- c.- Obrero-patronales: Colectivos Económicos.
- d.- Inter-obreros: Individuales y colectivos.
- e.- Inter-patronales: Individuales y Colectivos.
- f.- Obrero-patronales: Individuales Económicos.

a.- Conflictos Obrero-patronales: Individuales Jurídicos.

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto.

En la tramitación de los conflictos individuales provenientes de incumplimiento de la ley, del contrato o relación laboral se observan las normas procesales instituidas en el capítulo XVII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo.

b.- Conflictos Obrero-patronales: Colectivos Jurídicos.

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación al contrato de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labores o de las prescripciones de la ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales. Sin embargo, cuando se trata

de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

c.- Conflictos Obrero-patronales: Colectivos Económicos.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o Sindicato y uno o varios patrones, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las mismas. También se caracterizan los conflictos económicos, por el cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte a todos los interesados, sea que la generalidad de los trabajadores decidan hacer causa común con un compañero por espíritu de solidaridad.

Estos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, implicando una forma de lucha de clases, significan intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Los conflictos de orden económico se tramitarán de acuerdo a lo dispuesto por el capítulo XIX del título catorce, de la Ley Federal del Trabajo.

d.- Conflictos Inter-obreros: Individuales y Colectivos.

Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos, revisten doble carácter: individuales cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores, y colectivos, si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces el conflicto intersin

dical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales; nunca tienen causa les económicas, como acontece en los obrero-patronales, en que se presenta de relieve el fenómeno de lucha de clases.

Los conflictos inter-obreros individuales, pocas veces se presentan en la vida del trabajo; a la inversa los intersindicales son frecuentes y en algunas ocasiones aparecen síntomas graves, choques sangrientos que destruyen la conexión que debe existir entre la clase trabajadora.

e.- Conflictos Inter-patronales: individuales y Colectivos. Las diferencias o conflictos entre patrones, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, como los interobreros, pueden ser individuales y colectivos, es decir, entre patrones individualmente y estos con agrupaciones patronales. La naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídico, por la misma razón ya asentada al tratar de los inter-obreros. Nunca se han registrado pugnas entre patrones en los Tribunales de Trabajo.

f.- Conflictos Obrero-patronales: Individuales Económicos. En los términos del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen, lo cual origina un conflicto laboral individual de carácter económico frente al patrón, cuyo objetivo es evitar perjuicio a los trabajadores - en los casos de que se trata. También el patrón podrá solicitar -

la modificación, pero sólo en el caso en que incurran circunstancias económicas que lo justifiquen, en ambos casos el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de carácter ordinario.

De esta manera, los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza jurídica o económica pueden dar origen a una huelga.

2.- EL SINDICATO, TITULAR DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

A partir de la promulgación y promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la coalición de trabajadores carecía de facultades para celebrar, revisar y exigir el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Debido a lo anterior La Confederación General de Trabajadores, presentó una ponencia al Congreso Mexicano del Trabajo Y Previsión Social (celebrado en la ciudad de México del 19 al 25 de julio de 1949), en la que se proponía una adición al artículo 258 de la ley, en los siguientes términos:

"Como al practicarse el derecho de huelga por una coalición de trabajadores, las autoridades basadas en el hecho de que no tienen personalidad jurídica estas coaliciones para contratar, declaran inexistentes o ilícitos estos movimientos, se propone una reforma al artículo 258 adicionandole con un párrafo que diga: Al efecto las coaliciones de trabajadores tendrán personalidad jurídica suficiente para exigir de sus patrones por medio de la huelga sus derechos, conforme al artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931... siendo esta

sugerencia fue desechada porque la titularidad del derecho de celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, corresponde únicamente a agrupaciones sindicales debidamente constituidas.

Esto es, hasta antes de la aparición del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, la coalición de trabajadores era por excelencia la agrupación de trabajadores que podía emplazar a huelga, sin necesidad de que para su existencia necesitara registrarse ante ninguna autoridad; la prueba de su existencia y la de la personalidad de sus representantes se acreditaba con el Acta de Asamblea, en la que constaba la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin por el que lo hacían, una vez logrado su objetivo, ésta desaparecería.

Al respecto Néstor De Buen Lozano expresa: "el ejercicio de este derecho corresponde a la coalición de trabajadores, excepto en problemas vinculados con el contrato colectivo de trabajo."⁴⁰

"Dada la restricción legal de que adolece la coalición, podríamos entonces afirmar que cuando el objeto de la huelga se refiera a los pactos colectivos laborales, el titular del ejercicio sería el sindicato, pero como el derecho pertenece a los trabajadores sin tomar en cuenta su afiliación sindical, ellos conservan el goce originario de su derecho, el cual pueden manifestar en el desahogo de la prueba de recuento para la calificación, o en la celebración de un arreglo para la conclusión del movimiento."⁴¹

"Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga,

40.- Néstor De Buen Lozano. Ob. cit. p. 756

41.- Alberto Puig Hernández. Ob. cit. p. 138

pero los sindicatos han borrado a aquélla como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada una de las ocasiones que se necesite."

42

Criterio con el que coincidimos puesto que la coalición de trabajadores es transitoria pues sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados, y una vez logrado tal fin desaparece, tiene una capacidad jurídica restringida en materia de huelga (sólo puede alcanzar las finalidades previstas en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la ley) la prueba de su existencia se acredita con el acta de asamblea y se especifica el fin -- para el cual se realiza.

En cambio los sindicatos son personas morales que cuentan con personalidad jurídica plenas y son coaliciones permanentes.

Y con fundamento en el artículo 440 de la Ley, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a una coalición de trabajadores, y en relación al artículo 441 en donde se señala que los sindicatos son coaliciones permanentes y el artículo 374 fracción III en donde se señala que los sindicatos legalmente constituidos tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; podemos decir que el sindicato es el titular del ejercicio del derecho de huelga pues su voluntad es la voluntad de sus agremiados y el resultado de la misma dependerá de la unidad sindical, y en dado caso que un trabajador no este de acuerdo con la huelga, no pierde su derecho, pues en la calificación de existencia podrá manifestar su informalidad, en el recuento respectivo.

3.- CLASES DE HUELGA.

Más que clases de huelga se debe de hablar de la calificación de la huelga.

"El acto procesal que conocemos como calificación de una huelga tiene por único objeto que la autoridad laboral determine si se han cumplido o no los requisitos legales y que, examinada la cuestión en todas sus fases sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras." ⁴³

La Junta de Conciliación y Arbitraje va a determinar si se llenaron y cumplieron los requisitos de forma para declarar si la suspensión de labores será protegida por el Estado.

Calificación de la huelga:

- Huelga existente o inexistente.
- Huelga lícita o ilícita.
- Huelga justificada o injustificada.

3.1 HUELGA EXISTENTE O INEXISTENTE.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

En concatenación con el artículo 929 que dispone:

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia del movimiento huelguístico por las causas seña -

43.- Santiago Barajas Montes de Oca. Ob. cit. p. 101.

ladas en el art. 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el art. 920 de esta ley.

Esto es, si en el plazo de 72 horas siguientes al estallamiento de una huelga no se solicita la inexistencia de la misma, será declarada legalmente existente, y se tendrá como válida la suspensión de labores.

En el caso de que se solicite la declaración de inexistencia, la Junta requerirá que los afectados o inconformes presenten una solicitud por escrito, acompañándola de las copias necesarias para el traslado, en este escrito manifestaran los motivos legales de sus pretensiones. La Junta una vez que haya recibido la solicitud le dará trámite y citará a las partes a una Audiencia en la cual manifestarán lo que a sus intereses convenga, ofrecerán pruebas y se desahogarán las mismas. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observará lo previsto por el art. 931.

Pues es hasta iniciado el procedimiento de calificación de inexistencia de una huelga, donde es posible llevar a cabo un recuento de trabajadores para establecer si la mayoría de ellos ha apoyado o no el movimiento huelguístico.

Si la Junta llegase a declarar la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que regresen a su trabajo, así mismo declarará que el patrón no incurrió en responsabilidad y de no presentarse a trabajar dentro del término señalado, el patrón quedará en libertad para contratar otros trabajadores, quedando terminadas las relaciones de trabajo. (art. 932).

3.2 HUELGA LICITA O ILICITA.

La huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional,-

proviene de la fracción XVIII del art. 123 constitucional que establece:

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.

El mismo artículo establece que las huelgas serán ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las propiedades o las personas, o, en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno.

De lo transcrito, podemos decir que los términos utilizados por el Constituyente, en relación a la licitud o ilicitud de la huelga, pues técnicamente induce a error, porque si la huelga lícita es la que tiene por objeto equilibrar los factores de la producción y a contrario sensu la huelga ilícita sería aquella que no buscaría dicho equilibrio, y nuestra legislación no lo prevee así.

Al respecto, Santiago Barajas, expresa: "El Constituyente de finió la huelga lícita en función de un objeto que es en esencia económico, no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones histórico-culturales y sociales a la huelga se le había considerado como acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios." ⁴⁴

El procedimiento que se sigue para que la Junta declare la licitud o ilicitud de la huelga, es el mismo que se lleva a cabo-

44.- Santiago Barajas Montes de Oca. Ob. cit. p. 109.

respecto al de la inexistencia; con la salvedad que los efectos de la declaración de ilicitud son diferentes, pues el artículo 934 de la ley laboral establece que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo.

3.3 HUELGA JUSTIFICADA O HUELGA INJUSTIFICADA.

Huelga justificada, es aquella en que se comprueba cualquiera de los objetos por los que hubiere sido declarada, previa declaración de licitud y existencia, es decir, los motivos que la hicieron estallar son imputables al patrón.

Huelga injustificada, es aquella en la que los trabajadores no lograron comprobar cualquiera de los objetos de la huelga, así las causas que originaron un movimiento huelguístico no le son imputables al patrón.

La base para la imputabilidad o inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita y existente.

4.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LA RESOLUCION DE LA HUELGA.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales competentes, facultados para conocer y resolver conflictos de trabajo de naturaleza jurídica o económica de carácter individual o colectivo.

En materia de huelga "deben distinguirse tres momentos en los cuales intervienen las Juntas. El primero que se inicia con el em

plazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso. En él la Junta interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En realidad desempeña una función administrativa. En la segunda etapa, la autoridad debe resolver sobre la calificación de una huelga. Aquí la Junta ejerce una función claramente jurisdiccional. Por último, en la tercera etapa, se determina si el conflicto es o no imputable al patrón. Se trata de un procedimiento netamente arbitral." ⁴⁵

En el emplazamiento y en todo el periodo de prehuelga las Juntas ejercen una función formal, sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de las partes en conflicto.

En la calificación de la huelga, la Junta participa activamente en la recepción y desahogo de todas y cada una de las pruebas que aporten las partes, a fin de que se acredite que se cumplieron los requisitos que la ley establece para que una huelga sea válida.

En la imputabilidad, la Junta pronunciará si el patrón tiene responsabilidad, estableciendo si son o no a cargo del patrón los salarios caídos.

5.- ETAPAS DE LA HUELGA.

Son las fases por las cuales debe pasar un movimiento huelguista --

45.- Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo. México.

tico.

5.1 PERIODO DE GESTACION.

Inicia desde el momento en que el sindicato o coalición de trabajadores deciden ejercitar el derecho de huelga, estableciendo las peticiones que le exigiran a la parte patronal.

El movimiento huelguístico deberá tener por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta etapa, se elabora el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga si no le son satisfechas sus peticiones.

En la gestación sólo intervienen los trabajadores.

5.2 PERIODO DE PREHUELGA.

Inicia en el momento en que se dirige a la autoridad laboral el escrito original del pliego de peticiones y si se trata de la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo, además, un ejemplar del proyecto del mismo, para que el patrón acepte o no. Una vez recibido por la Junta, el Presidente de la misma hará llegar una copia del pliego al patrón, a mas tardar 48 horas siguientes a su recibo. Una vez que el patrón reciba el escrito, tendrá un término de 48 horas para darle contestación.

La ley nada dice de la rebeldía del patrón, "en nuestra opinión - la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y además incoercible." ⁴⁶

Como en este periodo, el propósito es evitar en lo posible el estallido de la huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, intervendrá como conciliador, llevando a cabo una Audiencia de Avenimiento, sin hacer declaración sobre la calificación de la misma

La Audiencia de Conciliación se ajustará a lo establecido por el art. 927 de la ley, que a la letra dice:

- I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá tal situación, en caso de ser declarada infundada, se continuará con la Audiencia.
- II.- Si los trabajadores no concurren a la Audiencia, no corre el término para la suspensión de labores.
- III.- El Presidente de la Junta, podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la Audiencia.

El periodo de prehuelga es de seis días como mínimo, cuando se trate de empresas privadas; y de diez días cuando se trate de servicios públicos.

Durante el periodo de prehuelga, al patrón se le considerará simple depositario de sus bienes y además no podrá despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento.

46.- Ibid. p. 57L.

5.3 PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.

Se inicia en el momento en que se suspenden las labores, tal y como lo establece el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo al establecer:

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Esto tiene importancia, pues basta que los trabajadores dejen de laborar para que se produzca por consecuencia el estallido de la huelga.

El artículo 449 de la Ley establece:

Tanto las autoridades civiles como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deberán hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Por otro lado, resulta importante decir que de manera por demás arbitraria las autoridades han inventado la figura jurídica de la requisa no encontrando fundamento alguno en la Ley Federal del Trabajo; sino en la Ley de Vías Generales de Comunicación al establecer en su artículo 112 que el Poder Ejecutivo Federal, podrá requisar los bienes de las empresas de vías generales de comunicación en caso de inminente peligro para la economía nacional, esto es, que cuando estalle una huelga en una empresa que presta servicios públicos de comunicación y transporte, la empresa se guira prestando el servicio desde el momento que el Ejecutivo -- declare unilateralmente la requisa, rompiendo el movimiento huelguístico, pues si bien es cierto que no laboran los huelguistas -- también es cierto que otros trabajadores los suplen.

De lo anterior, se deduce que la requisa no está prevista en la

Constitución.

6.- CESACION DE LA HUELGA.

De conformidad a lo establecido por el artículo 469, la huelga terminará:

- I.- Por acuerdo entre trabajadores y patrones;
- II.- Por allanamiento del patrón, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

A continuación analizaremos cada una de ellas.

6.1 POR ACUERDO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

Es la forma idónea de resolver el conflicto.

Aquí las partes del conflicto, entablan discusiones, que llevará a los dos factores de la producción (patrón y trabajadores) a un entendimiento para solucionar el conflicto.

Si la huelga termina por arreglo entre trabajadores y patrones, no se podrán afectar derechos individuales de determinados trabajadores.

El maestro Armando Porras Lopez expone: " la fracción primera -

del artículo 469, en la cual se establece como causa de terminación de la huelga, el arreglo entre trabajadores y patrones, es el preferente.

En efecto, ni las mismas Autoridades del trabajo, pueden conocer a fondo todos los motivos de la huelga y las causas por las cuales las partes en pugna fueron a la lucha obrero-patronal. Los trabajadores conocen sus propias necesidades y saben cuales prestaciones pueden ser satisfechas y por ello los propios trabajadores, al entrar en pláticas, si los inspira un fin noble, casi es seguro que lleguen a un arreglo con la empresa.

A su vez el patrón conoce, como nadie, la capacidad económica de la empresa, igualmente sabe cuales son los principales problemas técnicos o laborales que se presentan o pueden presentarse en sus relaciones obrero-patronales." 47

6.2 POR ALLANAMIENTO DEL PATRON.

Es la única causa por la cual termina un movimiento huelguístico que depende de la sola voluntad del patrón, es donde aceptadas y cada una de las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga.

El allanamiento puede darse en cualquier etapa del conflicto, pero si dicho allanamiento se produjo una vez estallado el movimiento huelguístico, el patrón deberá cubrir a los trabajadores los salarios caídos.

Si se trata de cumplir una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario establecer la forma para cumplirlas.

Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón deberá hacer constar su aceptación por escrito.

6.3 POR LAUDO ARBITRAL PRIVADO.

Otra de las causas por las que puede terminar una huelga, es el arbitraje de la persona o comisión que acepten libremente las partes, al elegirlo.

Al respecto Nicolás Pizarro expresa " el que se solucione una huelga por medio de un árbitro contradice la fracción XX del artículo 123 constitucional, el cual establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para resolver esta contradicción, el autor menciona la siguiente ejecución:

'Aunque es cierto que de acuerdo con la fracción XX del artículo 123 constitucional, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, también lo es que de acuerdo al artículo 273 de la fracción II de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona, Comisión o Tribunal que libremente elijan las partes, deduciendo de este último artículo la autorización legal para que en un conflicto especial, como es el de huelga, puedan intervenir personas y entidades que deben ser consideradas, necesariamente como auxiliares de las autoridades del trabajo, con apoyo en la ley de la materia, que da competencia a su intervención y fuerza legal a

sus decisiones, es decir, que les otorga jurisdicción, característica esta que es esencial de toda Autoridad. Y si también tomamos en cuenta al respecto que el derecho obrero se genera en nuestro medio, principalmente de la costumbre, y que por esta razón en muchos de los casos de huelga que se han presentado y se presentan en la República, se ha generalizado el hecho de que las partes en conflicto sometan a la decisión de un árbitro privado, lógicamente debe concluirse que este mismo hecho innegable, ha determinado en nuestro medio, por su constante repetición, una confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de árbitros privados y respecto de las resoluciones que por ellos se dicten en los casos de huelga, la ley respectiva los reconoce con autoridad dentro del ejercicio de sus funciones. Amparo 2170-36-2a. promovido por The Guanajuato, Reduction and Mines." 48

Tal compromiso arbitral, deberá ser sancionado por la autoridad laboral.

6.4 POR LAUDO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Los trabajadores pueden someterse a la decisión de la Junta, para que resuelva el conflicto motivo de la huelga.

Existen dos procedimientos por los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje llevará a cabo el laudo.

El primero, si se trata del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposicio-

48.- Nicolás Pizarro Suarez. Ob. cit. p. 205.

nes relativas a la participación de utilidades, la vía para decidir el conflicto será la ordinaria.

El segundo; si se trata de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

Por último, si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje privado o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se observará lo dispuesto por el artículo 947 de la ley laboral que establece:

Cuando el patrón se negare a someterse al arbitraje o no aceptara el laudo pronunciado por la Junta, ésta:

- I.- Dará por terminado la relación de trabajo;
- II. Condenará al patrón, la Junta, a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50 F. I y II.
- IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejarón de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Por lo anterior, la petición sindical de que la Autoridad laboral determine la imputabilidad del conflicto, corre el riesgo de poner en marcha un cierre de empresa o de terminación colectiva de las relaciones laborales.

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

CONCLUSIONES.

- PRIMERA.- Los antecedentes históricos de los movimientos huelguísticos, nos demuestran que estos en algunas ocasiones fueron tolerados, posteriormente reprimidos por medio de las armas y en la actualidad reconocidos constitucionalmente.
- SEGUNDA.- La huelga no es una concesión estatal, sino el reconocimiento formal de un sistema de lucha que los trabajadores ya realizaban desde antes de la promulgación de la Constitución de 1917.
- TERCERA.- La huelga es un derecho de los trabajadores y constituye un medio de defensa hacia la clase patronal para poder mejorar la situación económico-laboral del mismo.
- CUARTA.- La huelga es ejercitada por medio del sindicato, pues éste representa la voluntad de sus agremiados; es el encargado de exteriorizar ante las autoridades laborales la voluntad de sus afiliados.
- QUINTA.- El derecho de huelga, está limitado a los factores formales y reales que conforman la vida económico-social del país.
- SEXTA.- Por el control estatal que se tiene sobre los sindicatos, las posibilidades de lograr la justicia social es mínima.
- SEPTIMA.- La requisa, es un recurso administrativo, que con frecuencia se ha utilizado en servicios generales de co-

83
municación, para nulificar el ejercicio del derecho de huelga, su aplicación es totalmente violatoria a las garantías sociales de que gozan los trabajadores.

OCTAVA.- Así el control sindical, la calificación de inexistencia e ilicitud de la huelga y las requisas restringen el derecho y ejercicio de la huelga.

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

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

Doctrina.

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. 6a. ed. --
Barcelona, Editorial Ariel, 1975, 520 p.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. ed.
México, Editorial Porrúa, 1989, 335 p.
- BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo 11. México, Editó-
rial Porrúa, 1974, 738 p.
-
- Derecho Procesal del Trabajo. México, Editó-
rial Porrúa, 1988, 632 p.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. 21a. ed. --
México, Editorial Porrúa, 1988, 772 p.
- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. ed. México.--
Editorial Fuentes Impresores, 1973, 285 p.
- CARPISO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. 7a. ed. México
Editorial Porrúa, 1986, 315 p.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. México,
Editorial Porrúa, 1988, 283 p.
- DELGADO MOYA, Rúben. El Derecho Social del Presente. México, --
Editorial Porrúa, 1977, 563 p.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. México, Editorial Po
rrúa, 1976, 318 p.
- PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. Méxi-
co. Editorial Insignia, 1938, 255 p.
- PUIG HERNANDEZ, Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en Méxi-
co. México, Editorial Porrúa, 1989, 335 p.

RUIZ EDUARDO, Ramón. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero. México, Editorial Era, 1981, 154 p.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones - que genera. 2a. ed. México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978, 410 p.

TRUEBA URBINA, Alberto. La Evolución de la Huelga. México, Editorial Botas, 1950, 342 p.

_____. Nuevo Derecho del Trabajo. 2a. ed., México, Editorial Porrúa, 1979, 876 p.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 87a. ed. - México, Editorial Porrúa, 1990, 133 p.

Ley Federal del Trabajo. 66a. ed. México, Editorial Porrúa, 1991 900 p.

ECONOGRAFIA.

PINA, Rafael de. Diccionario de Derecho. 14a. ed, México, Editorial Porrúa, 1989, 1602 p.

Impresos
Muñoz

Donceles No. 56 Local 1
esq. Rep. de Chile
a una cuadra Metro Allende
México, D. F. C.P. 06010
Tel. 512-40-61