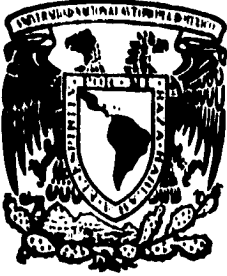


671
Zy



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

EL FUTURO DE LA HUELGA EN MEXICO

T E S I S

QUE PRESENTA EL ALUMNO:

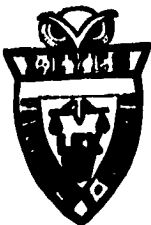
LEONEL VILLAFUERTE ZAVALA

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

Director de Tesis:

DR. CARLOS R. PENABOS ARRECIB



México, D. F.,

Ciudad Universitaria, Enero de 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

**DEDICO ESTA TESIS A:
ROSITA, MI ESPOSA
Y MIS HIJAS QUE ME ACOMPAÑARON EN MI DESVELO
A MIS PADRES,
POR SUS SABIOS CONSEJOS,
A MIS HERMANOS TODOS,
PORQUE SIEMPRE HEMOS ESTADO UNIDOS**

Mi agradecimiento a Arturo Fernández Arras por sus enseñanzas y ejemplo; al Dr. Rolando Penagos Arrecis por su apoyo en la preparación de esta tesis; a Daniel y Asunción por su ayuda; a Manuel Zavaleta y Octavio Fernández por su apoyo incondicional; al SUTAU-100 por su digna lucha; a la Universidad Nacional Autónoma de México.

"EL FUTURO DE LA HUELGA EN MÉXICO"

I N D I C E

INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
JUSTIFICACION	8
OBJETIVOS	10
HIPOTESIS	11
CAPITULO PRIMERO	
CONCEPTO DE HUELGA	13
1) Surgimiento Constitucional	13
2) Concepto de Huelga	16
3) La Ley de 1931	24
4) Las reformas de 1941	29
5) La Ley de 1970	33
6) La reforma procesal de 1980	34

CAPITULO SEGUNDO. 38

ANTECEDENTES DE LA HUELGA 38

- 1) Antecedentes remotos 38
 - a) Egipto 38
 - b) Roma 40
 - c) El corporativismo medieval 42
 - d) La revolución industrial y liberalismo 46

- 2) Antecedentes en México 50
 - a) Época independiente 52
 - b) La Constitución de 1857 56
 - c) Surgimiento de la clase obrera 57
 - d) Las primeras organizaciones obreras 61
 - e) Las sociedades mutualistas 61
 - f) Los Círculos de Obreros Libres 64

- 3) El Porfiriato 68
 - a) La Huelga en Cananea 69
 - b) La Huelga en Río Blanco 72

- 4) Etapas históricas de la huelga 78
 - a) Etapa de la penalización 76
 - b) Etapa de la tolerancia 76
 - c) Etapa de la constitucionalidad 79
 - d) Etapa de la tolerancia 80

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA 81

- 1) Naturaleza jurídica de la huelga 81
- 2) Marco General 86
- 3) El procedimiento de huelga 94
- 4) Período de gestación 103
- 5) Período de prehuelga 104

6)	Periodo de Huelga estallada	111
7)	Conciliación o avenencia	114
8)	Procedimiento	117
9)	Calificación de la huelga	120
10)	Procedimiento ordinario ante las juntas de Conciliación y Arbitraje	127

CAPITULO CUARTO

EL FUTURO DE LA HUELGA EN MÉXICO

1)	Evolución del concepto y del derecho	135
2)	Evolución del ejercicio del derecho	141
3)	Situación legal actual	146
4)	Restricciones al derecho de huelga	158
	a) Negación a la coalición	166
	b) El Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE) y consecuencias . . .	170
5)	La huelga en el umbral del siglo XXI	183

CONCLUSIONES	196
-------------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	200
-------------------------------	------------

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

Hablar de huelga, implica mencionar la constante lucha obrera, que ha enfrentado constantemente el trabajador, utilizando a ésta como el instrumento, para mejorar sus condiciones laborales y económicas que le permitan tener un bienestar social.

Sin embargo, el mundo y México vive una época de vertiginosos cambios provocados, por la aplicación del Modelo Neoliberal, el cual sólo ha contribuido a un deterioro del nivel de vida, golpeando significativamente a los obreros, sin que las organizaciones laborales puedan hacer algo.

El presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos, los cuales se hace mención de la siguiente manera:

El Primero, plantea el surgimiento constitucional de la huelga, evolución y presencia jurídica en nuestro país, desde la Ley de 1931 hasta las actuales reformas realizadas en 1980.

En el segundo capítulo se describe los diferentes momentos históricos, en los que ha dejado huella la lucha obrera, pugnando por el derecho a huelga, que le permitiera conseguir una mejor relación laboral.

El tercero, describe al procedimiento jurídico de la huelga, dándose a conocer los períodos que atraviesa, asimismo, se hace mención de la calificación de la misma.

Por último el cuarto capítulo, hace referencia a la evolución, que ha presentado el ejercicio del derecho de huelga, así como una reflexión de la aplicación del modelo económico, que se está estableciendo en el mundo actual, trayendo consigo un derrumbe en el campo de las relaciones individuales y colectivas de trabajo y con ello el desplazamiento del derecho de huelga.

En suma, la política económica en México continúa atada al T.L.C, lo que se comprueba con medidas como, el cambio de leyes y reglamento sobre inversión extranjera directa, como para cumplir el compromiso de liberar totalmente los campos de acción de las relaciones de trabajo, así como el pacto para la elevación de la productividad, que está estrechamente ligado con las concepciones dominantes de aumentar la extracción de excedentes por medio de la intensificación de trabajo gracias a la actualización tecnológica y la disminución de la relación salario-productivo, y la firma de los pactos y alianzas que comprometen a los agentes económicos (empresarios y trabajadores) al freno de los salarios contractuales en aras del ansiado control del índice inflacionario.

Al término se formularán las conclusiones que correspondan a cada capítulo, así también se citará la bibliohemerografía consultada.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Mucho se ha dicho del tema de la "Huelga" tan controvertido y apasionante, que a lo largo de la historia de muchos países, entre ellos México han presenciado, siendo una forma de manifestación de los trabajadores con determinadas condiciones de trabajo dentro de una empresa, las cuales no les han permitido satisfacer sus necesidades básicas.

La huelga ha llegado a constituir el medio de presión en contra de las industrias, siendo este un recurso de los trabajadores , al que no han podido acudir para poder ver satisfechas sus pretenciones de carácter colectivo.

A través de la historia de México se han suscitado diversos movimientos obreros, haciendo acto de presencia la huelga, sin embargo, los gobiernos de Carlos Salinas de Gortari y ahora el de Ernesto Zedillo Ponce de León, han estado entintados por un dramatismo que, en ocasiones se ha tornado casi en tragedia. La política económica implementada por el Ejecutivo Federal, ha traído como consecuencia el empobrecimiento del pueblo mexicano, debido al despido masivo de los trabajadores, no sólo de la iniciativa privada sino también del sector público; bajo

el argumento de que es necesario modernizar todos los sistemas productivos, no se debe dar más subsidios, ni ser más proteccionistas de la iniciativa privada, porque esto ha provocado en los últimos decenios, un retraso industrial y tecnológico, jamás en la historia de México se había visto que el mercado se abriera en los términos que se han ido presentando.

Es posible que el Estado, en cierto sentido tenga razón, es decir, que los empresarios mexicanos no se han preocupado de modernizar sus fábricas, de implementar nuevos métodos de trabajo, de adquirir tecnología que les permita mantener un nivel óptimo de producción y de calidad en sus procesos productivos; sin embargo, de lo que no cabe duda, es que al abrir las fronteras el gobierno mexicano ha provocado la invasión de artículos extranjeros, por una parte; la invasión de un pensamiento en torno a la "modernización" de los métodos de trabajo por otro; modernización que no se ha dado, pero que sin embargo ha incidido en las prácticas de trabajo que los empresarios mexicanos han interpretado que, habrá que despedir trabajadores para ser competitivos, habrá que sobrecargar a los trabajadores que queden, que estos produzcan en igual o mayor medida, con la finalidad de abaratar los costos de producción.

Por todo lo anterior, consideramos que, es parte de una política general del presidente en turno, y que responde, desde luego, a un programa impuesto por los acreedores del gobierno de México, que dentro de las directrices, es precisamente: que México siga subsistiendo en una economía falsa y superficial, mediante los créditos y los empréstitos extranjeros, y para esto, es que debe realizar una reconversión industrial y de su política económica internacional; y dentro de todo este panorama se encierra el Tratado de Libre Comercio, que ha venido repercutiendo, y acarreando diversas consecuencias y conflictos obrero-patronales, que han sido sofocados por todos los cuerpos represivos, que van desde las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y terminando, con la policía y el ejército; no ha sido sólo objeto de represión el movimiento obrero independiente o el sindicalismo insurgente o democrático, sino también, el propio sindicalismo oficial que ha sufrido los embates de esta escalada represiva, que ha mantenido en una constante ascendente en los últimos años de gobierno; lo que nos permite establecer que, la huelga ha perdido su función ortodoxa, su sentido o el espíritu que le quiso imprimir el legislador Constituyente de 1917, y se ha convertido en un instrumento técnico-Jurídico, que es utilizado a capricho del Estado y en beneficio de la clase en el poder, y de los industriales, mediante una interpretación totalmente alejada

del espíritu que lo originó...."¹

¹ Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950, pág. 330.

JUSTIFICACION

El presente trabajo se ha realizado en base a dar a conocer, la evolución teórica-práctica de la huelga, así como su destino en la nueva estructura política, económica social y laboral que enfrenta nuestro país.

Sin embargo, es evidente que la transformación de este "derecho", no se ha dado en forma separada, el sistema capitalista subdesarrollado y dependiente del cual esta sumergido México, siendo no raro la existencia de una mano de obra abundante y dispuesta a trabajar por un salario bajo o nulo, es decir en condiciones desfavorables para su bienestar social, de ahí de darle a la huelga, no sólo una presencia constitucional, sino reivindicatoria.

Ahora bien, en las actuales condiciones en las que se encuentra México, al pertenecer a un capitalismo industrial, donde las fuerzas productivas se desarrollan en base a las necesidades de otras naciones, viéndose favorecida la metropolis capitalista independiente, repercutiendo en gran medida en las condiciones de vida de los trabajadores, obligando a estos a permanecer en la miseria total.

Por todo lo expuesto anteriormente, se han creado diversas

organizaciones obreras para poner en práctica el derecho a huelga, el cual les ha permitido conseguir un equilibrio de igualdad de derechos y mejores condiciones laborales.

Sin embargo, en las últimas décadas, este derecho, ha sido utilizado por los patrones y gobierno, en contra de los trabajadores, que sólo observan como su fuerza de trabajo crea el poder económico en una sola dirección, beneficiándose unos cuantos unicamente.

Por lo expuesto cabría preguntarse, cuál sera el futuro de un derecho que ha costado y que en actuales fechas, sólo se va degradando por la ambición desmedida.

OBJETIVO GENERAL

El presente trabajo tiene como objetivo principal, dar a conocer los cambios teórico-prácticos de la huelga, así como su porvenir en México, considerando que la legislación laboral ha sufrido cambios o transformaciones desde su sentido constitucional de 1917 hasta la fecha.

OBJETIVO PARTICULAR

Dar a conocer la influencia de la política económica en las relaciones obrero patronal en el derecho de huelga.

H I P O T E S I S :

"La mayoría de los tratadistas de derecho laboral, consideran al derecho de huelga, como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable"², también consideran que los conflictos colectivos, refiriéndose al paro, modificación, suspensión y/o terminación de las relaciones de trabajo, normalmente son acciones que ejercitan los patrones, y son los que "crean, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos".

Ahora bien, nosotros, consideramos para el efecto de esta investigación que la huelga, como conflicto jurídico y su procedimiento, ha disminuido de manera firme su carácter obrero como consecuencia de una práctica patronal y de las autoridades jurisdiccionales correspondientes; también ha disminuido su connotación obrera, desde luego también, el espíritu reivindicador y proteccionista, y en los últimos años, la clase capitalista, se ha apropiado de su ejercicio, para sus fines económicos, despojándola de esta manera, a la clase obrera, su única arma de lucha, mandando al desecho su conceptualización y

² Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales S., "Derecho del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1987, pág. 176

prácticas originales y que hacía que los diversos tratadistas del Derecho Obrero, afirmaran que "El derecho de Huelga se mantendrá incólume en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases; si el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social"³, convirtiéndose la huelga, en un conflicto del orden patronal, que éstos, han usado como arma en contra de la acción obrera.

³ Trueba Urbina, Alberto. "Ob. Cit.", pág. 330

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

CONCEPTO DE HUELGA

1).- Surgimiento Constitucional.

El primer ordenamiento que establece a la huelga como un derecho de los trabajadores, es la "Ley de Trabajo", decretada por Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915, la cual en el primer párrafo de su artículo 120 disponía: "La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar a cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier patrón".

Las características de este tipo de huelga son distintas de las que reviste este derecho al ser consagrado en la Constitución Política de 1917, pues en aquélla: a) Se reconoce como finalidad, entre otras, la intención de infligir pérdidas al empleador; b) los obreros no asociados; c) implícitamente se

excluía el ejercicio de la huelga cuando el trabajador estuviera comprendido en un "convenio industrial", ya que si participaba en ella era penado con una multa, y d) se recomendaba acudir a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje para resolver las dificultades laborales y no recurrir a las huelgas.

Un pronunciamiento político, que puede considerarse como un antecedente sobre el reconocimiento del derecho de huelga, lo contiene el "Programa de Reformas Políticas y Sociales", fechado el 18 de abril de 1916 y elaborado por la "Soberana Convención de Aguascalientes" en Jojutla Morelos, aprobado por el General Emiliano Zapata, en el punto 7º, se proponía reconocer personalidad jurídica a las reuniones y sociedades de obreros, para que los empresarios, capitalistas y patrones tuvieran que tratar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores y no con el operario aislado e indefenso y en el punto siguiente, se consignaba:

"Dar garantías a los trabajadores reconociéndoles el derecho de huelga y el de boicotaje".⁴

⁴ Puig Hernández Carlos Alberto, "Teoría y Práctica de la Huelga en México", Editorial Porrúa, México 1989, pág. 44.

1.1. SURGIMIENTO CONSTITUCIONAL

El régimen jurídico de nuestro país tiene una estructura piramidal en cuya cúspide se encuentra la Constitución Política y jerárquicamente localizadas; después, una serie de leyes.

Si bien la legislación laboral mexicana regula las relaciones sociales de producción en formación social en la que es dominante el modo de producción capitalista, en ella aparecen a nivel constitucional los derechos colectivos de los trabajadores, de una manera resplandeciente.

Así por lo que corresponde al Derecho de Huelga de la Carta Magna en su fracción XVII, reconoce el derecho de los obreros a la huelga, siendo lícitos cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El proyecto de reformas a la constitución Política de 1857, propuesto por Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de 1916-1917, no contenía ninguna adición importante relativa a la cuestión laboral, excepto el último párrafo del artículo "5" que limitaba la prestación del servicio, con base en el contrato de trabajo, al periodo de un año, lo cual originó que

los Diputados Veracruzanos, Generales Cándido Aguilar y Heriberto Jara e Ingeniero Victorio E. Góngora, presentaran una iniciativa para modificar y ampliar el precepto citado, en la que se indicaba expresamente:

"Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".

El dictamen que rindió la Comisión respecto del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, se presentó en la sesión ordinaria del 23 de enero de 1917 y en cuanto al tema que nos ocupa, conservó la redacción de la fracción XVII, pero modificó y adicionó la fracción XVIII, para lo cual argumentó: "Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo", que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades, en virtud de los cuales propuso que la redacción de la fracción quedara de la siguiente manera:

"Fracción 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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejercicio nacional.⁵

En tanto el mundo de la huelga ha pasado por diversas etapas de represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro País el Código Penal de 1871 sancionaba las coaliciones y las huelgas en el artículo 925; no obstante la sanción, durante el Porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen⁶, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente como ocurrió en Cananea y Río Blanco. Más tarde, al triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como un derecho en el artículo 123, de la Constitución de 1917.

⁵ Puig Hernández Carlos Alberto, "Teoría y Práctica de la Huelga en México" editorial Porrúa, S. A., page. 43-63.

⁶ El Maestro Jesús Silva Herzog, afirma que fueron aproximadamente 250; ver "Breve historia de la revolución mexicana", México, Fondo de Cultura Económica, 1990.

El fundamento de la consagración jurídica se precisó en el Congreso de Querétaro por el Diputado José N. Macías, quien dijo al respecto "Esta Ley reconoce como derecho social económico, la huelga".

En virtud de la consagración del derecho de huelga en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución, el ejercicio del derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, compensando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la realización plena de la justicia social que se deriva de preceptos del artículo 123 constitucional⁷

2).- Concepto de Huelga.

La huelga es un fenómeno fáctico al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener conquistas laborales y

⁷ Trueta Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", (Teoría Integral), Editorial Porrúa, S.A., México 1970 págs. 367-368

económicas.

La huelga como derecho social, no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma, puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la suspensión del régimen de explotación del hombre por el hombre⁸.

Por consiguiente, la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores, con carta de ciudadanía en la constitución desde el momento que fue elevada a la más alta categoría jurídica de derecho constitucional.

En general, la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia, es un instrumento de la lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista.⁹ otro punto de vista jurista es:

⁸ Idem., pág. 368.

⁹ Ibidem. págs. 363-368

La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

Este concepto de la huelga está ajustado a nuestro derecho positivo; son elementos de el:

1) La suspensión del trabajo. La suspensión por su propia naturaleza temporal, no es un abandono de trabajo, no es causa para plantear la terminación de la relación de trabajo. Los trabajadores no tienen, ni la intención, ni el propósito de poner fin a sus contratos; tratan de modificar su contenido o de que se cumplan, exigen el cumplimiento de obligación del patrón de otorgar condiciones justas de trabajo.

2) Concertada, es decir, acordada la suspensión de trabajo por una mayoría de trabajadores de un centro de trabajo; El Artículo 442 establece que la huelga puede abarcar a una empresa o a varios establecimientos.

3) Mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento, es decir que la mitad más uno de esos trabajadores acuerdan la suspensión de labores, aunque el contrato y la decisión de

suspender el trabajo sean del dominio individual de cada trabajador, la configuración de la huelga, es resultado del concierto y de la decisión de la mayoría de trabajadores de la empresa.

4) Defensa y mejoramiento de las Condiciones de Trabajo. Se defiende contra el incumplimiento en que incurre el patrón, se mejoran para equilibrar los factores de la producción.

5) Condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores. Con ello se indica que nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario.¹⁰

La nueva legislación laboral mexicana define la huelga como la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440), precisando sus objetivos en los términos siguientes:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

¹⁰ Castorena Jesús J. "Manual de Derecho Obrero" Derecho Sustantivo Sexta Edición, México 1973, págs. 311-313.

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

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto con el Capítulo III del título séptimo.

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

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

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

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores¹¹.

¹¹ *Idem*, pág. 370

La fracción XVII del artículo 123 dice que las leyes reconocerán a las huelgas, como un derecho de los trabajadores con lo cual se cambió su fundamento:

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

Antes, el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalen las leyes.

Ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios, a los queridos por los huelguistas, sino que, ya es una situación legal que produce, precisamente los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajadores de la empresa.

El maestro Trueba, nos dice que la huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

Se ve entonces que la huelga, se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de

los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esta forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le hayan formulado y que los propios huelguistas consideren justa o cuando menos convenientes.¹²

3).- La Ley de 1931.

En 1931 se llevó a cabo una convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo resultando varias ideas que modificaron el proyecto de Portes Gil y permitieron la elaboración de una nueva, siendo aprobado por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, enviándolo al Congreso de la Unión para su análisis.

Este proyecto de "Ley Federal de Trabajo" por lo que se refiere a la definición de la huelga únicamente le añadía el calificativo "temporal".¹³

Definiéndola como "La suspensión legal y temporal del trabajo

¹² Ramos, Eusebio "Derecho sindical mexicano y las instituciones que genera", México, 1975, págs. 259 y 260

¹³ Puig Hernández, Ob. Cit., Pág. 72.

como resultado de una coalición de trabajadores". (Art. 259).

Estableciendo que la huelga debía limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo y tenía por objeto:

- a) Conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital;
- b) Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo;
- c) Exigir la revisión del contrato colectivo al terminar su período de vigencia, y al apoyar una huelga que tuviera por objeto alguno de los anteriormente enumerados. (Art. 260) ¹⁶

Siendo aprobado, el texto de los artículos mencionados, quedó en los términos apuntados en la Ley Federal del Trabajo, expedida el 18 de agosto de 1931.

Del 18 al 23 de agosto de 1934 se celebró el "Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial" convocado por el departamento de trabajo, cuyo primer tema titulado "Organización Colectiva de Trabajo" estaba constituido por los incisos:

- a) Sindicatos;

¹⁶ Sarajas Montes de Oca Santiago, "Derecho del Trabajo", UNAM, MÉXICO 1990, Págs. 45-46

- b) Contratos Colectivos; y
- c) Huelgas y paros.¹⁵

En esta reunión, la delegación patronal presentó como voto particular una ponencia denominada Reformas al Título V referente a las coaliciones, huelgas y paros (artículos 258 a 283) al hecho de que la huelga sólo suspende el contrato de Trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanaran del mismo. Se fijaron sanciones contra los actos de coacción, violencia física o moral, sobre las personas o fuerza sobre las cosas, respecto del incumplimiento de los requisitos de prehuelga o en relación con la intervención de las autoridades del trabajo en cada uno de los actos procesales y en particular sobre la notificación al patrón, la conciliación o calificación de una huelga.¹⁶

Para instrumentar la propuesta se sugería adicionar el artículo 259, en los términos siguientes:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo de acuerdo con lo dispuesto por esta ley y como resultado de una

¹⁵ Barajas Montes de Oca Santiago, "Derecho del Trabajo", UNAM, México, 1990, págs. 45-46

¹⁶ Barajas Montes de Oca Santiago "La huelga un análisis comparativo", Editorial electrocampo, s.a., UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie "B" estudios comparativos, Estudios especiales número 22, pág. 38

coalición de trabajadores".

Aunque no se menciona, la intención empresarial tenía como finalidad acabar con las huelgas que se califican como "locales", las cuales eran suspensiones de labores realizadas por los trabajadores sin cumplir ninguno de los requisitos establecidos en la Ley, fundamentalmente sin aviso al patrón ni plazo previo alguno, pero el delegado obrero en este mismo Congreso, Fernando Amilpa, en la sesión plenaria del 23 de agosto de 1934, hizo notar que este tipo de movimientos constituían una respuesta a diversas maniobras patronales: "los patronos se aprovechan de ese tiempo¹⁷, es decir, del aviso que debía darse al patrón respecto de ir a la huelga; se fijó un término de seis días contados a partir del momento en que fuese notificado, para que tuviese lugar la suspensión de las labores en cualquier empresa, excepción hecha a aquellas dedicadas a prestar servicios públicos, para las cuales dicho término se amplió a diez días.

La ley consignó como servicios públicos los de comunicaciones y transportes; los de gas, luz y fuerza eléctrica, las de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades, los sanatorios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieren a la distribución de

¹⁷ Puig Hernández "Teoría y Práctica de la huelga en México" ob. cit. pág. 73

artículos de primera necesidad y siempre que afectara una rama completa de estos servicios.

Distinguió entre huelga lícita e ilícita y fijó sanciones de carácter laboral y de indole penal para el caso de que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el otorgamiento a éste de la facultad de celebrar nuevos contratos.¹⁸

El primer caso que se registra a raíz de la expedición de la Ley de Trabajo, fue la fábrica de calzado de León. De manera que las huelgas locas es un fenómeno que se opera como consecuencia de una posición comodina en que se han colocado ciertos patrones; es un medio de defensa que se ha empleado en un momento dado, estas huelgas terminan con la calificación y los trabajadores vuelven al trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas.

Nada lograron los empresarios en este Congreso, respecto a la cuestión planteada, pero su sugerencia no quedó en el olvido, pues una fórmula similar se incorporó al propio artículo 259 de

¹⁸ Barajas montes de Oca Santiago "La huelga un análisis comparativo" pág. 39

la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Durante su vigencia las autoridades del trabajo encargadas de su aplicación como las judiciales federales al resolver los juicios de amparo correspondientes, emitieron diversos conceptos de huelga, aplicables a los casos concretos sometidos a su conocimiento y decisión.

Por otra parte Nicolás Pizarro Suárez, con apoyo en los artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, propuso como un concepto exclusivamente jurídico: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"¹⁹

4).- Reformas de 1941.

Por el año de 1941 y bajo el argumento de que la Segunda Guerra Mundial había creado situaciones de excepción en nuestro país, por la posibilidad casi inminente, de la intervención en la citada guerra, el Presidente Manuel Avila Camacho propuso

¹⁹ Puig Hernández, Ob. cit., págs. 73-76

reformar la Ley Federal del Trabajo, enviando una iniciativa al Congreso de la Unión y proponiendo algunas modificaciones en la parte relativa a las huelgas, quedando en los siguientes términos:

"Artículo 259.- Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

En la exposición de motivos de esta propuesta, el ejecutivo federal señaló que al respecto, tomaba en consideración el abuso del derecho de huelga, que lo mismo puede provenir de los patrones, trabajadores o de terceros, tienen consecuencias ruinosas para los factores de la economía nacional y afecta hondamente el prestigio del movimiento obrero organizado, originando la corrupción en las relaciones obrero patronales, así como la especulación por elementos desleales a la actividad sindical.

La Cámara de Diputados recibió la iniciativa el 18 de febrero y la turnó a su primera comisión de trabajo, rindiendo su dictamen el 13 de Marzo, en el que reconocieron su justificación y surgieron su aprobación en los términos

propuestos:²⁰

"el artículo 259 del proyecto que la Comisión acepta desde luego, no tiene más finalidad, al introducir el término legal, que garantizar la consecuencia natural del ejercicio del derecho de huelga, como es la suspensión de labores; es decir, que este hecho material derivado del ejercicio de derecho de huelga se reconoce como eminentemente jurídico legal, por cuanto que entraña una situación plenamente protegida por la ley y cuyo respeto es obligatorio no sólo para las autoridades sino también para los particulares. Este es pues, el verdadero sentido y alcance de la reforma".

La primera Comisión de Trabajo de la Cámara revisora presentó, en un solo párrafo, el dictamen respectivo el 25 de marzo de 1941, en el que manifestó que:

"Después de un detenido estudio del proyecto y de las enmiendas que le fueron hechas por la H. Cámara Colegisladora encuentra que no vulneran ni restringen en manera alguna el derecho de huelga, establecido en la Constitución Federal y que es una de las más altas conquistas revolucionarias del movimiento obrero de nuestro país. Antes bien, llevan el propósito de impedir que

²⁰ Diputados, Cámara de, "Diario de los Debates", 18 de febrero de 1941, pág. 3 citado por Carlos Puig. Ob. cit. pág. 76.

se transgreda ese derecho, que se haga imposible la pseudo-huelga y que se establezcan sanciones del orden penal para los mixtificadores de cualquier campo de lucha social que prostituyen el legítimo ejercicio de ese derecho"²¹

En materia de huelgas, no fue la única disposición legal modificada en perjuicio de los trabajadores, sino que además, se dictó la ley de Vías Generales de la Comunicación, la cual en su artículo 112, establecía la requisita y que en su parte conducente señala que: "En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno no tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo aquello como lo juzgue conveniente, que hacía y hasta la fecha lo sigue haciendo, nulatorio el derecho de huelga, especialmente en los servicios o empresas en las que el estado tiene interés, ya sea político o económico."²²

²¹ Puig Hernández, ob. cit. págs. 76-83

²² Lerrañaga Eduardo et. al "El derecho laboral en México (realidad y encubrimiento)", UNAM, México 1991, pág. 30.

5).- Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley de 1931, reformada en 1941, fue sustituida por la promulgada el 18 de abril de 1970, en donde el Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz, manifestó que en el derecho mexicano la "huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de su demanda"²³

En el artículo 385 señala que "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes"²⁴. Esta propuesta no fue modificada ni en la Cámara de Diputados ni en la de Senadores, por lo cual así se promulgo y es el texto vigente. ²⁵

En su artículo 440, no da el concepto de huelga indicado que "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevado a cabo

²³ Santiago Barajas Montes de Oca "La Huelga un análisis comparativo" Ob. cit. pág. 39

²⁴ Nueva Ley Federal del Trabajo 1ª Edición secretaría de Trabajo y Previsión Social 1990. Pág. 209

²⁵ Puig. Hernández, Ob. cit. pág. 63

por una coalición de trabajadores"²⁶

6).- REFORMA PROCESAL DE 1980.

México se enfrenta al reto de reencontrar los senderos del desarrollo, el país que ha de emerger de la crisis ha de ser cualitativamente distinto al precedente, con una estructura productiva modernizada y adecuada a las nuevas condiciones que reclama la mayor integración al mercado internacional y con un Estado cuyas relaciones con la sociedad se haya redefinido para dar respuestas a las exigencias del modelo económico y a los reclamos democratizadores de la sociedad civil.

En la búsqueda de un nuevo contexto para la acción gubernativa y de reconfiguración del pacto social fundamental, elementos centrales son la precisión de los marcos normativos sobre los que asienten las alianzas y en que basen la negociación entre los actores sociales. Y en ello especialmente la determinación del régimen laboral, instrumento destinado al ordenamiento de las relaciones entre los factores de la producción.

DENTRO DEL CONTEXTO ECONÓMICO POLÍTICO, SOCIAL DEL PAÍS LA LEGISLACIÓN LABORAL HA DESEMPEÑADO UN PAPEL IMPORTANTE EN

²⁶ *Idem.* pág. 245

PRESERVACION DEL SISTEMA, SIENDO ASPECTO CONCURRENTE PARA EL SOSTENIMIENTO DEL ESQUEMA CORPORATIVO Y POR ENDE, PARA EL MANTENIMIENTO DE ESTABILIDAD POLITICA²⁷;

Dentro de la legislación laboral existe otro precepto que ha vuelto nugatorio en gran medida el derecho colectivo del trabajo en especial el de la huelga. Nos referimos al consignado en el artículo 923, producto de las reformas procesales 1980.

La calificación de la huelga a la luz del artículo 923 alcanza magnitudes que rebasan con mucho los mecanismos de control estatal existentes en el orden jurídico laboral mexicano y representacional, realizada en contra del movimiento obrero independiente, sin fundamento legal alguno.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo otorgó una facultad extraordinaria inusitada a uno de los integrantes del Tribunal Laboral y lo curioso es que sea el representante del Estado. Esto es al que se le ha atribuido el carácter de presidente de dicho Tribunal. Esta facultad es la de calificar, de hecho la huelga de oficio y previamente a su estallido, en

²⁷ De la Garza Enrique/Barbosa Cano Fabio. "Modernización y Sindicatos"; Editorial Instituciones de Investigaciones Económicas, pág. 107

cuanto a requisitos de forma y fondo.

Por otra parte, al consignarse en el artículo 923, expresamente, la exclusividad de los sindicatos titulares del contrato o administradores del Contrato Ley para emplazar a huelga restringe en el marco jurídico de acción de las coaliciones obreras²⁸, subsistiendo para éstas las posibilidades de emplazar a huelga únicamente por solidaridad o por el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Finalmente habría que señalar que se debe estar atento a las posibles reformas o adiciones a la legislación laboral que tiende a convalidar otras prácticas que hacen nugatorio el derecho de huelga. Tal es el caso del requisito que desde el mes de enero ha establecido la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, consistente en que cuando un Sindicato presenta un emplazamiento de huelga debe estar acompañado del acta de la asamblea en la que los trabajadores hayan aceptado y aprobado la posibilidad del movimiento.

Dentro de este mismo contexto la limitación al derecho de huelga puede observarse actualmente en diversos aspectos, sin embargo puede vislumbrarse fundamentalmente en dos niveles; por

²⁸ De Buen, Néstor, Impacto, 15 de Mayo de 1980.

una parte, en lo concerniente al sujeto de la huelga delineado en la Constitución y por la otra, en lo relativo al verdadero alcance de su objeto.

Por lo que corresponde al sujeto de la huelga, la Constitución dispone llanamente como se apuntó que es un derecho de los obreros. Siguiendo este espíritu, las leyes Federales de 1931 y 1970 han señalado como titular del derecho comentando a la "Coalición" de trabajadores. Sin embargo, el articulado subsiguiente ha restringido en forma considerable este derecho, limitando casi su ejercicio a los sindicatos y como el sindicato para causar efectos jurídicos requiere el registro y éste se otorga como se sabe por motivos políticos y no jurídicos, el derecho de huelga empieza desde ahí a ser coartado²⁹.

En íntima relación con la delimitación anterior, se encuentra el alcance del objeto de la huelga. Al respecto, cabe mencionar que como fue señalado en la exposición de motivos del artículo 123 constitucional, el objeto de la huelga es buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital ³⁰.

²⁹ Criterio sustentado por diversos tratadistas, entre los que se encuentran, Santos Azuela Héctor y Octavio Loyzaga.

³⁰ Alfonso Bouzas Ortiz Et. al, "Debate sobre la Ley Federal del Trabajo", México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, págs. 47-50

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

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

1.- Antecedentes remotos

a).- Egipto

A lo largo de la historia, en el ámbito geográfico universal se han trazado grandes rasgos de los vínculos entre el hecho político como fenómeno social y el trabajo como fenómeno económico y moral.

Se ha considerado por diversos tratadistas, que los antecedentes mas remotos acerca de la huelga y de su ejercicio se pueden encontrar en Egipto.

"Un ejemplo del trasfondo social que subyace en los grandes movimientos religiosos, impregnados de una aspiración liberadora del trabajo esclavo, lo presenta el éxodo del pueblo judío acaudillado por Moisés, relatado en un libro del Pentateuco, donde se cuenta que durante cuatrocientos treinta años los hebreos fueron sometidos a la despiadada explotación laboral por los egipcios. Dice que esta opresión en sucesivas generaciones de un pueblo entero, tenía varios objetivos por parte de Egipto: asegurar la producción económica del país, a

través de la mano de obra eficiente y barata conservar a los hebreos en el cautiverio y por tanto, políticamente sumisos, garantizar la seguridad nacional y en caso necesario utilizarlos como soldados frente a otros enemigos".

Estima que la connotación religiosa de la rebeldía hebrea no elimina su fundamento laboral y político. De ahí que ingeniosamente encuentra un antecedente histórico de la moderna negociación colectiva en la pugna entre el faraón y Moisés, donde se vislumbran los rasgos de la estrategia de avances y retrocesos entre el empleador y el representante de una gran masa trabajadora sojuzgada en vías de liberarse.

En la pugna de reivindicaciones y resistencia, para usar el símil de la negociación colectiva moderna, los judíos usaron todos los medios de convencimiento y de presión. Esgrimieron el suceso ominoso de las diez plagas que asolaban a Egipto y pidieron autorización para practicar su propio culto fuera de la ciudad. Bajo este pretexto lograron convencer al faraón, obteniendo su anhelada libertad. Russomano describe gráficamente este magno acontecimiento: "Tan pronto el faraón lo consintió, comenzó el éxodo. Esa clamorosa resistencia para ejecutar el trabajo -considerada por algunos como la primera

huelga de la historia"¹

Otro antecedente es el de los esclavos que se unieron por falta de alimentación, dirigiendo al faraón un pliego petitorio, en el cual decían, "según las palabras del Maestro Armando Porras y López: no hemos recibido víveres y estamos hambrientos, estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación que casi no podemos ya trabajar", señala también el citado autor, que los oficiales del faraón ofrecieron resolver la situación y los esclavos volvieron al trabajo, sin embargo, ante el incumplimiento de tales promesas, los esclavos se rebelaron nuevamente y aunque en esta ocasión obtuvieron un aumento en sus raciones, posteriormente fueron reprimidos brutalmente.²

b).- Roma

En Roma se desarrolla una vasta organización social a través de los colegios de oficios, congregaciones de artesanos con carácter religioso y mutual, sin embargo, este tipo de asociaciones correspondía a los patricios, a los nobles, pero

¹ Santos Azuela, Néctor, "Estudio de Derecho Sindical y del Trabajo", INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, UNAM, México, 1987. pág. 136

² Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987, pág. 19

no a los esclavos, no al resto de la masa del pueblo de Roma o del imperio Romano, junto a este trabajo, también se daban los latifundistas, que trabajan sus extensas tierras por medio de esclavos, debido al alto número de prisioneros de guerra, no solamente destruyen la masa de pequeños campesinos, sino que también arruina a los artesanos, que no pueden competir con ellos, se acentúan así las diferencias sociales, entre riqueza y miseria extremas, y también las primeras sublevaciones de esclavos sobre todo en Sicilia, en el Africa y en otras regiones.

Pero la más importante sublevación de esclavos que conoce la historia, estalla en el año 74 a.C., un grupo de gladiadores en el sur de Italia se rebela, recibe el apoyo de muchos esclavos y también de libres pobres y durante tres años pone en jaque al poderoso ejército de Roma. Finalmente, esta rebelión es aplastada, los esclavos que habían abandonado el trabajo y habían exigido se dictaran leyes que los protegieran, independientemente de eso, no tenían un programa verdaderamente revolucionario, sino que querían simplemente volver a sus tierras, después de un tiempo de luchas heroicas se produjeron divisiones internas, que facilitaron a los Romanos derrotar a los sublevados y tomar cruel venganza; sin embargo, esta sublevación hizo ver la enorme desventaja de la esclavitud y empiezan a dictarse algunas medidas que protegen algo a los

esclavos.³

Russomano apunta otros antecedentes de los movimientos de masas, que se remontan al siglo V a.C., cuando los plebeyos se retiraron de Roma hacia el Monte Aventino, revelándose contra los privilegios políticos y sociales de los patricios.⁴

c).- El Corporativismo Medieval

"La organización social del trabajo ha sido, en todas las épocas, la base de sustentación del orden existente, la intangibilidad del orden establecido ha descansado siempre en la organización social del trabajo, del mismo que al amanecer de un nuevo orden ha respondido a un tipo más avanzado de esa sociedad"⁵, de tal suerte que en todas las sociedades, el origen y fundamento de la misma, ha sido el trabajo creador de los satisfactores para la vida del hombre en sociedad.

Durante el esclavismo, las características del trabajo era de esta misma naturaleza, es decir, esclavo, por lo que no se puede afirmar que en la sociedad esclavista existiera,

³ Brom, Juan, "Esbozo de Historia Universal", Editorial Grijalbo, México, 1975, pág. 71

⁴ "La huelga en el procedimiento laboral mexicano", pág. 136

⁵ Saint-León, E. Martín, "Historia de las Corporaciones de Oficio", Editorial Partenón, 1947

propiamente una organización social del trabajo que tuviera objetivos definidos, sin embargo, las guerras entre ambas clases trajeron el advenimiento de un nuevo tipo de sociedad; la sociedad feudal, en la que existían dos clases extremas con intereses compuestos e irreconciliables; por un lado, los señores feudales, propietarios de las tierras, y por otro, los siervos, que eran quienes trabajaban la tierra de los señores feudales, a quién entregaban gran parte del producto, y sólo se quedaban con una parte que les permitía sobrevivir y reproducirse al mínimo nivel de existencia.

Independientemente, de estas dos clases anotadas, existían otras clases intermedias, y generalmente, se integraban en los talleres medievales, donde se establecía un orden jerárquico, dependiendo de sus rangos de actividad. El maestro, era el propietario del taller o centro de trabajo; los compañeros u oficiales, eran trabajadores asalariados al servicio del maestro y, los aprendices, eran trabajadores no remunerados, que pretendían ser, por lo menos, oficiales o compañeros. Esto es los maestros "asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz, contaban con un poder disciplinario sobre sus discípulos, tenían el derecho de exigir un pago por su enseñanza"⁶

⁶ Saint-León, E. Martín, Op. cit., pág. 7

En esencia, las corporaciones surgidas en el Medievo, fueron "la asociación de los diferentes talleres dedicados a una misma profesión", para Paul Pick, la corporación es "la asociación de artesanos de un mismo oficio, residentes de una misma villa, investida de un monopolio riguroso de fabricación y reglamento, tanto en la parte de la municipalidad como de la autoridad real o señorial"⁷

Logrando imponer a nivel local, en las villas o regiones, prácticas monopólicas en la producción artesanal, y dado este carácter monopólico, el maestro J. de Jesús Castorena, afirma que la corporación, "por su origen, propósito y realización corporativa, fue la asociación de los maestros"⁸

Se acentúan gravemente las diferencias de clase, lo que condujo, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución Industrial, y el político de la Revolución Francesa, a la extinción (más que transformación del sistema gremial).⁹

"El Edicto Turgot, del doce de marzo de mil setecientos setenta y seis, que puso fin al sistema corporativo, no era tanto la causa de su desaparición como la simple constancia de un hecho

7 Santos Azuela, Héctor, Op. cit. pág. 21

8 Santos Azuela, Héctor, Op. cit., págs. 21

9 Santos Azuela, Héctor, Op. cit., págs. 21 y 22

consumado"¹⁰

"Pocos años después se expedía una Ley sobre asociaciones de trabajadores en 1971. La reacción contra las asociaciones profesionales en nombre de la libertad de trabajo, era excesiva y significativa, al aislamiento obligatorio y por consecuencia, el abandono del débil a merced del fuerte"¹¹

"Esta Ley consignaba las siguientes prescripciones:

"Siendo una de las bases de la Constitución Francesa, la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que es... los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y demás, de un arte u oficio no podrán, cuando se reúnan, nombrar presidente, ni secretario, ni síndico, ni tener registro, ni tomar acuerdos o deliberaciones, ni formar reglamentos sobre pretendidos intereses comunes... todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos inestigados, atentan contra el libre ejercicio de la industria del trabajo... serán castigados con todo el rigor de

¹⁰ Castorena José de Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Sexta Edición, 1973, México, Editorial Fuentes Impresores, pág. 30

¹¹ De Buen Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Tomo II, México, 1990, pág. 364

las leyes, los autores, instigadores y jefes de dichas asociaciones»¹²

«¡Las corporaciones habían muerto!»¹³

El régimen medieval desaparecía y de él, surgía una nueva sociedad, un nuevo modo de producir bienes, una nueva clase poderosa, progresista, cuyo fundamento era la libertad de industria y de comercio y por otra parte, su contradicción natural, la clase obrera, el proletariado, desposeído de la propiedad y teniendo como único valor de cambio, su fuerza de trabajo¹⁴

d).- La Revolución Industrial y el Liberalismo

A medida que las poblaciones urbanas aumentaban, las diferencias entre los que poseían negocios y los que trabajaban en ellos se agudizaron. Cuando los obreros fueron agrupados por el capital, se apercibieron que tenían intereses comunes y sufrían las mismas injusticias y similares abusos. Había nacido

¹² L. Palacios, Alfredo, Op. cit. p. 102. Citado por el Dr. José Manuel Lastra, Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica, en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, pág. 151

¹³ Lastra Lastra, Dr. José Manuel, Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica, en Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, pág. 151

¹⁴ Lastra, Lastra, Dr. José Manuel, Op. cit. pág. 151

una masiva clase obrera, que como electorado, revolucionaría la política europea, posterior a la Primera Guerra Mundial. A finales del siglo XIX, sectores obreros comenzaron a expresar y organizar su oposición al sistema capitalista¹⁵. Dando origen a la huelga caracterizada como el resultado del antagonismo de las clases sociales que, reside en la concentración del capital que junto al maquinismo industrial, provoca a su vez, la concentración de grandes masas de trabajadores, ocasionando el fenómeno de la proletarización del trabajo.

Frente al poder del capital el trabajador individualmente no estaba en posibilidades de obtener condiciones de trabajo, no solamente dignas y decorosas sino hasta ni siquiera humanas; las jornadas eran extenuantes, los salarios exigüos, no había la posibilidad de obtener una retribución adecuada a la aportación del trabajador en la producción, ni siquiera aproximada a su esfuerzo, bastaba que pudiera sobrevivir y seguir trabajando; el salario era aplicado unilateral y dictatorial por el patrón, quien era apropiadamente el dueño de la empresa y también indirectamente de los propios trabajadores que laboraban en ella, porque no era ninguna oportunidad de discutir las condiciones de trabajo que les imponía el patrón.

Ante esta situación las huelgas se traducían en paros al margen

¹⁵ Nueva "Enciclopedia Temática Planeta", Ediciones Planeta Chilena, S.A. de C.V., pág. 199

de normas legales, como un enfrentamiento de hecho de los trabajadores con la empresa¹⁶

La acción huelguística se convirtió en algo militante y los partidos socialistas surgieron por todo occidente. La I Internacional, fundada en 1864, se colapsó unos años después, luego se organizó la II Internacional, en 1889, como una expresión política del proletariado.

Desde sus principios se perfilaron en la I Internacional dos grandes corrientes organizativas que en sus términos generales fueron difundidas por Marx y Bakunin. La tesis central de esta última planteaba la necesidad de abolir el estado y sustituirlo por una federación de comunas autogestionarias. Marx por su parte, era partidario de una revolución socialista de carácter centralizado. La principal fuerza de la corriente Bakuniniana estuvo constituida por los movimientos anarcosindicalistas, que proliferan en Europa mediterránea y en Latinoamérica en el primer tercio del siglo XX.

La corriente marxista abocaría en partidos social demócrata y en movimientos de carácter más radical, como el que en Rusia condujo al poder a los bolcheviques en 1917.

¹⁶ "La Huelga en el Procedimiento Laboral Mexicano", págs. 136-137

En general las condiciones de vida de los trabajadores eran miserables, o la esperanza de vida inexistente. Si bien muchos trabajadores soñaban con un nuevo orden socialista en el que tales abusos no existirían, otros se unieron a los liberales para conseguir mejoras a corto plazo. Pero los liberales confiaban en el mecanismo político por sí solo, en tanto que los obreros esperaban forzar las concesiones mediante la acción directa. En consecuencia, se forjaron uniones de trabajadores que utilizaban eficazmente el arma de la huelga.

A veces contaban con el apoyo de la pequeña burguesía, en la década de 1890, fueron incluso apoyados por la Iglesia Católica, que dejó a un lado su tradicional conservadurismo en un intento de alejar de las nuevas corrientes de pensamiento social a los pobres.

La negociación colectiva podía también ser definida como "conspiración en contra del comercio"; gradualmente los sindicatos consiguieron la legalidad y el reconocimiento de los derechos de huelga¹⁷. En esta etapa las huelgas estaban prohibidas y consideradas como delitos, porque se estimaba que amenazaba a la estabilidad de la economía y del régimen libre

¹⁷ Nueva "Enciclopedia Temática Planeta", Ediciones Nauta, S.A., Editorial Planeta Chilena, S.A. de C.V., págs. 200-201

de la producción.

2.- Antecedentes en México

Los antecedentes más remotos de la huelga, los encontramos en la Nueva España. Y se origina en primer término por desigualdades económicas, sobre organizaciones de castas; no había industria, ni capital sólo trabajo.

Después del descubrimiento de este continente hubo vasallaje, tiranía, opresión e injusticia, con el pretexto de incorporar al indio a la civilización occidental.

Una vez conquistada la gran Tenochtitlán, Cortés estableció, las bases para la explotación de los vencidos, dictó sus célebres ordenanzas que traen consigo muchos "absurdos económicos".

Las primeras industrias en la Nueva España fueron organizadas, por Cortés. La industria manufacturera, se estructuró sobre bases gremiales. Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas hechas o aprobadas por los virreyes y existía un juez especial encargado de velar por el exacto cumplimiento de las mismas.

Estos gremios tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos, aunque cuando se implantaron aquí comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentadas por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la colonia.

La historia del trabajo en México arranca de la encomienda que era "el instrumento suministrador de servicios personales" y que se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesanal y obraje capitalista.

Estas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre, parecido a la esclavitud que originó un malestar social y que fue desbordándose en el procedimiento capitalista a base de explotación sin límites.

Hechos evidentes de ese profundo descontento, actos de defensa común con paralización del trabajo, en algunos casos la demostración de fuera que culminaba en derramamiento de sangre, alentaron a los de abajo.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo sucedió el 4 de julio de 1852. Según el musicógrafo Gabriel Saldívar que relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana de la Ciudad de México, contra el cabildo de la ciudad. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto de ese mismo año¹⁸.

a).- Época Independiente

"El Decreto de Don Miguel Hidalgo, de 6 de Diciembre de 1810, dado en la Ciudad de Guadalajara, por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los factores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país"¹⁹, desgraciadamente ese sentido social se perdió, la pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra Independencia, había que arrebatársela de las manos insurgentes para que el movimiento se redujera a una desvinculación de

¹⁸ Laboral 26, "Práctica-Jurídico-Administrativa", año II, Ediciones Contables Administrativas, S.A. de C.V., págs. 60-61

¹⁹ Castorena, J. Jesús, Ob. cit. pág. 42

España y se conservaran las condiciones sociales que prevalecían en el país. Por ejemplo, el régimen corporativo que se mantuvo en la Ciudad de México, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso al triunfo de aquél.

Las artesanías, constituidas por personas especializadas en un oficio que requerían un largo aprendizaje, conservaron sus regímenes de privilegio debido en gran parte a la riqueza de sus respectivas cofradías y de la circunstancia misma de la preparación de sus miembros, las Leyes que tuvieron al efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero, las que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización.

Al perder las cofradías y archicofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que prolongó su existencia.

"En cuanto a las Leyes de Indias, entraron igualmente en desuso a partir de la Independencia, se tenía la idea de que la Independencia del país obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México, el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo traer esa consecuencia, por lo tanto persistieron las prácticas del trabajo forzoso del

peonaje y de la esclavitud" ²⁰.

Los Reglamentos vinieron a sustituir a las ordenanzas de gremios, aunque tuvieron por objeto proteger los intereses del público, algunos de ellos se preocuparon por proteger los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad, pocos afrontaron ese problema, pero los hubo, podemos citar dos de ellos: los de cómicos y de panaderías y tocinerías.

En Febrero de 1842, se crea la Dirección General de Industria, la cual en "Enero de 1843, solicitaba del supremo gobierno se le entregase todo lo que se encontraba existente de máquinas y demás útiles pertenecientes al Banco de Avío" ²¹.

"En 1845, existían ya en el país 74 Juntas particulares de industria, existían fábricas de hilados, tejidos y estampados de algodón, lino, lana, cáñamo y seda, losa, vidrio, fierro y papel"²².

"En ese año, las grandes fábricas de manufacturas de algodón que existían en el país ascendían a número de 72 y las de lana

20 Castorena, J. Jesús, Ob. cit. pág. 43

21 Cué Cánovas, Agustín, Ob. cit., pág. 355

22 Ídem. pág. 359

a 5²³.

Tal explotación a que se encontraban sometidos los peones, arrendatarios, sirvientes y arrimados de fincas, con salarios miserables que iban de 19.37 centavos diarios, en faenas gratuitas aún en los días consagrados al descanso, en recargos parroquiales injustos que no guardaban ninguna proporción con los que tenían los mayordomos y los dueños de las fincas y en una jornada extenuante de sol a sol, todo debían comprarlo en la hacienda con vales o papel moneda que no podían circular en ningún otro mercado, los cepos, los castigos temporales y la imposibilidad física de salir de la hacienda, convertían este sistema de peonaje en una forma brutal y despiadada de opresión y sojuzgamiento.

"Había también unos cincuenta mil mineros quienes percibían salarios que variaban de 25 a 50 centavos"²⁴; existían además, una cuantas fábricas de papel, ferrerías y otras más pequeñas, donde se elaboraban principalmente aguardiente de caña, jabón, aceites, vajillas, alfarería y losa, las jornadas se prolongaban, por lo general, de catorce a dieciséis horas diarias, existían los obrajes que eran los verdaderos embriones

23 *ibidem*, pág. 362

24 Maldonado, Edelmiro, "Brave Historia del Movimiento Obrero", Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1981, pág. 8

de las fábricas, existían en un importante número y lo mismo sucedía con los talleres artesanos.

"El problema principal estaba en el campo, el país no se abriría paso si no rompía con un sistema basado principalmente en el poder inmenso económico y político de la iglesia y los viejos terratenientes más vinculados a los residuos feudales"²⁵.

b).- La Constitución de 1857

La industria en México, con la creación de fábricas recibe un impulso a partir de los años treinta con la intervención de Lucas Alamán, Ministro de Economía del gobierno conservador durante esa época, lo que da origen al nacimiento de la clase obrera que se encontraba bastante dispersa, toda vez que no había una identificación de intereses entre los mismos, sin embargo, a partir de la segunda mitad del siglo XIX empezaron a surgir los primeros grupos de trabajadores que hicieron sus primeras protestas en contra de la explotación humana de que eran objeto por los industriales, principalmente de la rama textil en general.

25

Maldonado Edelmiro, Ob. cit. pág. 9

La Constitución de 1857 garantizó la libertad y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acción colectiva que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo²⁶

Precisamente las luchas más sangrientas en contra del régimen porfirista antes de la revolución, fueron provocadas por el empeño de los obreros de formar sindicatos y pedir a través de ellos, mejoras salariales²⁷

c).- Surgimiento de la Clase Obrera

En México, al igual que en Europa era necesario romper con el viejo sistema feudal de gremios y agrupaciones de trabajadores, asimismo era requisito indispensable el privar a los campesinos de sus tierras. "Para que esta simple producción se transforme en producción capitalista es necesario que, por una parte los medios de producción se conviertan en propiedad de una pequeña clase de ricos capitalistas y por otra, que infinidad de artesanos y campesinos independientes se transformen en obreros".

²⁶ García Cantú, Gastón, "El Socialismo en México", Ediciones Era, 1969, pág. 15

²⁷ Arredondo Muñozledo, Benjamín, "Historia de la Revolución Mexicana", 2ª Edición, México, 1973, pág. 42

Encontramos que todas las ideas modernizadoras entran con la independencia de México, en donde se abolía primeramente la esclavitud; con esta medida ya no existían trabajadores sin sueldo, ni la compra y venta de seres humanos para fines de trabajo.

Pero es la Constitución de 1857, cuando se consagra la libertad de trabajo, mediante las siguientes palabras "Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovechar de sus productos", con fundamento en el artículo 5º Constitucional: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida e irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso". El contrato de trabajo se encontraba regulado por la legislación civil, que se fundó en la libertad de contratación.

Se clasificó al trabajo como una relación contractual sujeta a los principios de la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes. Además todo trabajo debe ser retribuido por un salario, que era el acuerdo entre patrones y trabajadores, es decir, "El grado de explotación lo determina la política de la

empresa".

Fue también en esta Constitución que se aseguró la privación de los medios de producción a los campesinos y trabajadores, ya que con las leyes de desamortización, se rompió con el esquema de la tierra comunal, creando pequeñas propiedades; "La pequeña propiedad fue el germen de la gran propiedad y era la causa de la ruina de muchos".

Posteriormente se prohibieron las agrupaciones de los trabajadores y la proscripción de la huelga. Juárez expidió una ley que castigaba con pena de muerte a los trabajadores que formaran un tumulto o motín o que emplearan cualquier otro medio para que se suban o bajen salarios. "En su evolución histórica la huelga fue reprimida inicialmente, como un acto criminal". Esto también se encuentra en el Código Penal de 1872, ya que se aludía a un impedimento al libre ejercicio de la industria o trabajo.

Los trabajadores, no obstante que se les había otorgado una libertad de trabajo, también se les negaba su derecho de asociarse y defender sus intereses comunes, cuestión que dió como resultado jornadas excesivamente largas de trabajo y salarios ínfimos. "La jornada del peonaje estaba regida por la luz del sol, es decir, duraba doce horas, la retribución del

trabajador era la estrictamente necesaria para que conservara su fuerza física y pudiera alimentar a su familia.

La Reforma había dado lugar a una transformación industrial caracterizada por la suspensión del sistema de gremio vigente desde la época colonial, y el cambio de las relaciones entre los patrones y los trabajadores. Estos trabajadores antiguamente se desempeñaban en diferentes oficios y talleres, con el advenimiento de las nuevas técnicas de producción se iban convirtiendo en asalariados y el país comenzaba a entrar en el régimen del industrialismo. Además la construcción de ferrocarriles vino a acelerar el ritmo de la producción, facilitando el transporte de materias primas y de los artículos elaborados a los mercados de consumo.

En el Código Civil de 1870, se dejó a la costumbre como medida de pago en lo relativo al servicio de jornal y el trabajo doméstico, es decir no se reglamenta sobre el salario de estos trabajadores. El patrón podía terminar la relación laboral, sin responsabilidad alguna y la duración de la jornada se dejaba al arbitrio de las partes.

Los trabajadores debían aceptar las condiciones de empleo que estipulara la industria o empresa en la que trabajaran, tales como multas disciplinarias provocadas por faltas, aunque éstas

fueran por motivos de salud; salarios más bajos a mujeres y niños, realizando el mismo trabajo de los hombres; y un control para evitar que estos trabajadores dejaran la empresa por medio de un endeudamiento y la consignación de los peones que trataban de escapar.

d).- Las Primeras Organizaciones Obreras

No obstante las medidas legales que reprimieron a las primeras organizaciones obreras, los trabajadores idearon otras formas de lucha y organización, por lo que se convirtieron en sociedades de cooperación y ayuda mutua.

e).- Las Sociedades Mutualistas

Los objetivos de las sociedades mutualistas, eran tratar de auxiliarse entre ellos mismos, con la finalidad de evitar la degeneración física de ellos y sus familiares, debido a los salarios tan miserables que percibían en las fábricas.

Las mutualidades, sociedades cooperativas o círculos de ayuda, no eran propiamente organizaciones que se plantearan como objetivo el enfrentamiento directo con los industriales de la época, sin embargo, las condiciones de miseria y antihigiénicas en que laboraban los obligaban a tomar medidas más radicales, aunque de manera espontánea y sin responder a un plan predeterminado, lo que motivaba muchas de las veces el fracaso de este tipo de luchas y la represión que se desataba en su contra por el régimen.

Con el advenimiento de "la administración de Díaz, se abrió paso a una nueva concepción del mundo y de la vida: el positivismo hijo legítimo y directo del liberalismo, y a su hermano menor, el capitalismo"²⁸ .

"En estas condiciones se fue conformando poco a poco el surgimiento del movimiento obrero mexicano en la medida en que el país avanzaba por el sendero capitalista, pero no fue sino hasta bien pasada la mitad del siglo anterior cuando tuvieron lugar los primeros movimientos huelguísticos en contra de los detentadores de la riqueza social"²⁹ . Díaz invitó a la inversión extranjera y el país se vio invadido de capitales ingleses, franceses, españoles y de los Estados Unidos, que se

²⁸ Soberanes, José Luis, Op. cit., pág. 159

²⁹ Maldonado, Edelmiro, Op. cit., pág. 11

adueñaron por vía de las compañías deslindadoras, de gran parte del territorio nacional, convirtiéndola en enormes latifundios; en la industria del transporte, la industria eléctrica y el petróleo, así como la industria textil y otras ramas de la industria.

En la época del porfiriato se dió una intensa lucha entre los capitales extranjeros, convirtiéndose el país en un campo de batalla financiera, en los que uno de los medios para obtener mayor ganancia y ser más competitivos para derrotar al contrario era aumentar la productividad, en donde hubiera invertido sus capitales a costa de disminuir los salarios de los trabajadores.

Durante este período se da la lucha de la clase obrera con enfrentamientos de manera directa con el capital, aunque con pobres resultados. "Son los textiles pioneros del movimiento obrero quienes convirtieron las sociedades mutualistas en instrumento de resistencia en contra de la avaricia patronal, luchando contra la disminución de los jornales por menos horas de trabajo, por aumento de salario y mejores condiciones de vida"³⁰

Bajo este panorama surge en el siglo XX, un movimiento obrero

³⁰ Maldonado Edelmiro, Op. cit., pág. 11

apenas organizado pero con un deseo inmenso de transformar sus condiciones de extrema pobreza y explotación; a esta etapa se le ha denominado de la penalización, en la que el Estado, desató contra de la clase obrera, una persecución y represión feroz.

f).- Los Círculos de Obreros Libres

En el año de 1900, se crea el Círculo de Obreros Libres "Ponciano Arriaga", por el hijo de éste, Camilo Arriaga y Juan Sarabia, Antonio Villarreal y los hermanos Flores Magón, entre otros, que impulsan en distintas partes de la República Mexicana la organización de Círculos de Obreros Libres, de tal manera que para 1905 ya había más de 36 Círculos de Obreros Libres en el territorio nacional, con planteamientos más radicales que los de las cooperativas y mutualidades, mejor preparados los obreros, con una mejor organización, con objetivos más definidos y con una consciencia cada vez más fuerte, que les permitía una mayor identificación de sus intereses comunes y convertir las mutualidades, en organizaciones de resistencia y de oposición clara al régimen liberal de Porfirio Díaz.

Su lucha cobró fuerza en el terreno de las reivindicaciones

económicas, del espontaneismo y el reformismo, pero "Careciendo de una ideología propia, los trabajadores se encontraron inmersos en la ideología burguesa, por lo que avanzaban en su organización y defensa en medio de fracasos, vacilaciones y dificultades que los hicieron poco a poco adquirir experiencia y buscar nuevas perspectivas para el desarrollo posterior del movimiento obrero"³¹

3.- El Porfiriato

De 1869 a 1877, los historiadores sitúan el período llamado de la República restaurada; período en el que dentro de la nueva clase en el poder, los liberales (se da una lucha enconada por alcanzar el poder, lerdistas, porfiristas y juaristas), en 1871 a raíz de la reelección de Juárez, Porfirio Díaz se lanza a la rebelión estableciendo el Plan de la Noria, sin embargo es derrotado; posteriormente con el Plan de Tuxtepec, Porfirio Díaz nuevamente se rebela teniendo como lema fundamental la no reelección, por lo que después de una lucha corta pero cruenta el 24 de noviembre de 1876, Porfirio Díaz tomó el poder.

³¹ "Historia y Crónicas de la Clase Obrera en México", Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, 1981, pág.

Permanece en la presidencia hasta 1880 y de 1880 a 1884 hubo un periodo de gobierno a cargo de su denominado compadre Manuel González por lo que este no varió en lo más mínimo la política de Díaz, sino al contrario, se sentaron las bases para que Porfirio Díaz tomara la presidencia nuevamente en el año de 1884 y permaneciera en el poder hasta 1911.

Díaz buscaba consolidar la paz social mediante la represión al pueblo y a la conciliación con los conservadores, en particular el clero, impulsando el desarrollo a base de abrir las puertas al capital extranjero y constituyendo un gobierno fuerte y centralizado.

El gobierno personal y autoritario de Díaz contribuyó a consolidar el Estado Liberal impuesto por Juárez, pero de Corte oligárquico. Esto trajo como consecuencia el desarrollo del capitalismo dependiente, pero un crecimiento económico sin precedente en la historia de México, que como contrapeso venía acompañado de grandes injusticias y contradicciones, que consolidaron el ascenso de la clase privilegiada al poder.

Tal política estuvo respaldada constitucionalmente por la Carta Magna de 1857, a la que fueron anexadas las leyes de Reforma y en especial la Ley de Nacionalización de Bienes de Manos Muertas, que propició la separación de los campesinos de la

tierra y la creación de grandes latifundios y a crear en contrapartida una vasta legión de proletarios, es decir la mano de obra campesina "libre", pero desposeída de sus antiguos medios de subsistencia que lo constituían la tierra.

Evidentemente estas leyes, así como las dictadas durante el período de 1865 a 1883, modificaron a tal grado la estructura agraria mexicana y en especial de las comunidades indígenas, que esto provocó el despojo de tierras a los pueblos indios y produjo la concentración de los medios de producción, la tierra y el capital en las manos de los liberales triunfadores. Producto pues de tales leyes fue que las tierras de las comunidades indígenas pasaran a manos de los terratenientes y las riquezas y las propiedades de la iglesia pasaron a concentrarse en las manos de la naciente burguesía.

Es decir, aunque Porfirio Díaz por cuestiones de índole personal o de índole ética, era enemigo de Benito Juárez, es indudable que pertenecían a la misma clase de la naciente burguesía y que Porfirio Díaz finalmente resultó ser el ejecutor más acabado del proyecto capitalista en nuestro país, proyecto cuyo desarrollo se llevó a cabo de manera tardía y no íntegra pues solo fue posible con la intervención de los grandes capitales extranjeros puesto que durante la época porfiriana "en la industria se abrieron las puertas al capital

extranjero, ofreciéndole capital proveniente del exterior, los monopolios petroleros más poderosos del mundo se situaron en México, el sistema bancario cobró influencia con capital francés, las empresas más productivas eran propiedad de españoles y pasaron a los capitalistas norteamericanos, los españoles mantuvieron su influencia en la industria textil y en fundidoras a fines del siglo XIX y del presente"³²

La construcción de los ferrocarriles, onerosa operación realizada por la dictadura, se orientó principalmente para facilitar la salida de Estados Unidos. Durante los 35 años de dictadura porfirista el país se convirtió en zona de dominio, influencias y disputas del capital extranjero, surgieron nuevos y grandes latifundios, la burguesía mexicana ligó su suerte a los monopolios imperialistas y el clero volvió a resurgir política y económicamente.

Igualmente en el aspecto cultural, positivistas de la época, aplicaron "Una cultura elitista, extranjerizante y profundamente avergonzada de nuestra tradición indígena-hispánica, fue la perfecta torre de marfil que coronó esta sociedad, cuya élite se recreaba en el espejo de una pretendida modernidad que había excluido a la mayor parte de los

³² Maldonado Edelmiro, Op. cit., pág. 33

mexicanos"³³

Estas situaciones en conjunto, es decir la extrema pobreza del pueblo mexicano, el acelerado crecimiento económico y financiero de una burguesía fabril, terrateniente y urbana, la explotación fabril bajo un régimen despótico, trajeron como consecuencia el auge de la lucha de clases. A partir de 1881 y a pesar de la represión y de las prohibiciones legales se organizaron movimientos de huelgas (se registraron 250 a lo largo del Porfiriato) que culminaron con las de Cananea y Río Blanco, numerosos movimientos de rebeldía campesina entre los que figuran por su importancia la guerra contra los yaquis y la lucha de los campesinos mayas³⁴ .

a) La Huelga de Cananea

"En 1906, Lázaro Gutiérrez de Lara, quien mantenía correspondencia con Ricardo Flores Magón organizó el Club Liberal de Cananea en la nortehña población del mismo nombre, y Esteban Vaca Calderón y Manuel M. Diegues, también magonistas,

³³ "Cien años de lucha de clases en México 1876-1976", tomo I, Textos Universitarios, Ediciones Quinto Sol, México, pág. 13

³⁴ Idem., pág. 14

crearon la Unión Liberal Humanidad en Mineral de Cobre donde asistían trabajadores que después habían de promover la histórica huelga minera"³⁵ .

A mediados de 1906, cundía el descontento entre los mineros de Cananea empresa Minera The Cananea Consolidated Cooper Company (Sonora), por los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante. El 1º de Julio más de cinco mil mineros se declaran en huelga, solicitando la reivindicación de un trabajador, un incremento salarial, un trato igualitario y justo al igual que los norteamericanos y mejores condiciones de vida en general³⁶.

"Fue Manuel M. Diegues quien dió a conocer las pretensiones de los obreros, haciendo saber que estaban inconformes con la preponderancia y la diferencia de los salarios que los extranjeros gozaban, con las largas jornadas de diez a once horas y con los salarios de tres pesos diarios, que en cambio pedían cinco pesos como sueldo uniforme, ocho horas como jornada máxima de trabajo y la destitución y cambio de algunos capataces que se significaban por su odio hacia los

³⁵ Silva Herzog, Jesús, "Breve Historia de la Revolución Mexicana (Los antecedentes y la etapa maderista)", Fondo de Cultura Económica, México, 1989, Cfr. pág. 52

³⁶ Barajas Montes de Oca, Santiago "La Huelga", Editorial UNAM, México, 1983, pág. 32

mexicanos"³⁷.

Evidentemente la empresa calificó de absurdas las peticiones y de inmediato solicitaron el auxilio a las autoridades de Sonora. "El gobierno del Estado llegó al día siguiente acompañado de 275 soldados norteamericanos y de inmediato se organizó una verdadera cacería sobre el pueblo, se disparaba sobre todo mexicano que transitara por las callejas de los suburbios de la ciudad, fue entonces, que Izabal ordenó la aprehensión de todos aquellos que fueron considerados de los acontecimientos, el tiroteo continuó hasta la noche cuando se reembarcaron los soldados norteamericanos en seis carros, al día siguiente varios cientos de soldados mexicanos arribaron para mantener sometida a la población"³⁸. Los dirigentes fueron aprehendidos y sentenciados a 15 años de prisión en el Castillo de San Juan de Ulúa, en tanto que otros, fueron encerrados en las cárceles de Sonora. La gran huelga minera de Cananea, tiene trascendencia histórica porque revela la oposición abierta de la clase obrera ante la dictadura porfirista, porque enarbola por primera vez la demanda de 8 horas como jornada máxima, porque puso al desnudo el maridaje del porfiriato con el imperialismo yanqui y porque significó una clara llamada de combate a los proletarios de México a luchar por un cambio

³⁷ Maldonado Edelmiro, Ob. cit., pág. 38

³⁸ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., Cfr. pág. 39

social³⁹ .

b) La Huelga en Río Blanco

Unos cuantos meses después de los graves acontecimientos de Cananea, surgió en la región textil más importante del país, esto es, en Río Blanco y Santa Rosa, Veracruz, un movimiento de mayores proporciones, una nueva epopeya de la clase obrera mexicana, que culminó con otra represión feroz desatada por el dictador contra las masas trabajadoras.

Hemos dicho que las condiciones de vida materiales de vida de los obreros textiles eran sumamente difíciles a mediados de 1906, los salarios fluctuaban entre 50 y 75 centavos diarios, la jornada era de 13 horas de labor, se pagaban diferentes salarios por el mismo trabajo, había una super explotación de mujeres y niños, se hacía un descuento de 2 pesos semanarios por concepto de renta de un mísero cuartucho, se aplicaban multas a la menor rebeldía, se entregaban vales como salario semanal para que compraran en la tienda de raya, donde los precios de las mercancías eran aumentados, en fin, existía toda una cadena de sometimiento de las masas proletarias, que los gachupines, dueños de las fábricas habían forjado para

³⁹ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., Cfr. pág. 39

multiplicar su riqueza con el sudor y la sangre del pueblo.

A fines de 1906, el Centro Industrial de Puebla, expidió un reglamento mediante el cual trataba de impedir que los obreros se organizaran, fijaba 14 horas de labor y prohibía la admisión de huéspedes sin permiso de la administración en las habitaciones que la fábrica proporcionaba a los trabajadores.

Esto provocó indignación entre los obreros de las fábricas de Puebla y Tlaxcala, quienes se lanzaron a un paro de labores, procediendo de inmediato a informar a distintos trabajadores en el Estado de Veracruz, quienes también se lanzaron de inmediato en apoyo y estallaron la huelga.

"El 5 de Enero los obreros nombraron a sus delegados para que fueran a la capital del país para defender los intereses proletarios y estos envían telegrama bajo amenazas dirigidas a los trabajadores con la finalidad de que levantaran la huelga, puesto que el general Díaz había fallado en favor de los intereses obreros"⁴⁰.

El día 6 de Enero en la ciudad de Orizaba, se da lectura al laudo emitido por Porfirio Díaz y los trabajadores indignados protestan contra este laudo, lo rechazan acordando no trabajar,

⁴⁰ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., pág. 41

"y el día lunes 7 de Enero los obreros acuden a la fábrica para ver quien se atrevería a entrar a ella"⁴¹ .

"Los obreros en paro fueron agredidos especialmente por el dueño de la tienda de raya, quien sacó la pistola y disparó a un trabajador. Por lo que los trabajadores de inmediato se lanzaron contra la tienda de raya quemándola. En otros sitios los obreros de las fábricas de Santa Rosa, Nogales, Cocolapan y el Yute de Orizaba, quemaban igualmente las tiendas de raya, la multitud magnífica en su rencor, tomó rumbo de Orizaba. Poco tiempo después llegaba el Subsecretario de Guerra, Rosalino Martínez, quien al mando de más de cuatro mil soldados se dedicó a realizar una metódica carnicería, asesinando a mujeres, hombres y niños por entre montes y valles, sin ninguna tregua, la persecución se prolongó durante todo el día 8 de Enero, los muertos fueron alrededor de 400 y más de 200 detenidos, éstos últimos pronto serían enviados al lejano e insalubre Quintana Roo, condenados a trabajos forzados.

"El día 9 en Río Blanco, varios obreros fueron fusilados en el lugar donde se encontraba la tienda de raya, igual aconteció en Santa Rosa con Manuel Juárez y Rafael Moreno, Secretario y Presidente del gran círculo de obreros libres, en Nogales el

⁴¹ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., pág. 42

hilandero Celerino Navarro corrió la misma suerte"⁴² .

4.- Etapas Históricas del Derecho de Huelga

La evolución de la huelga en México, históricamente ha pasado por tres etapas, las que fija con precisión Guillermo Anguiano al indicar que:

Juan Felipe Leal utiliza conceptos que nos parece interesante reproducir al hablar de las diferentes etapas por las que ha atravesado el movimiento obrero mexicano, cuando habla del estudio institucional de los sindicatos:

- Etapa de la Penalización (1871-1911)
- Etapa de tolerancia (1912-1917)
- Etapa de la Constitucionalidad (1918-1938), ⁴³

Las que se relacionan íntimamente con las etapas de la huelga.

⁴² Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., Cfr. págs. 42 y 43

⁴³ Anguian Rodríguez Guillermo "Las Relaciones industriales ante la insurgencia sindical" editorial Trillas, México 1985, pág. 58

a).- Etapa de la Penalización.

Se estableció entre los años de 1871 a 1911 una fase donde los trabajadores que impulsaran un movimiento de huelga se consideraba un delito, así a los obreros se les coartaba el derecho de ejercer libremente su inconformidad.

b).-Etapa de la Tolerancia.

En 1910, estalla el movimiento revolucionario y con la toma de Ciudad Juárez, se conviene que el Presidente Díaz renuncie al poder y sale del país, lo que provocó que, "En 1911, la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, lanza un manifiesto en el que denuncia dicho convenio y llama a los obreros y a los campesinos a mantener la lucha en contra de la burguesía y por lograr mejores condiciones de vida"⁴⁴

"El 13 de julio de 1912 es creada la Casa del Obrero Mundial, entre otros, por Francisco Moncaleano; la Casa del Obrero Mundial pasó por una serie de vicisitudes que la elevaron en

⁴⁴

Silva Herzog. Jesús "Breve historia de la Revolución mexicana los antecedentes y la etapa moderista", Fondo de Cultura Económica, México, 1989, págs. 228 y 229

el concepto de las masas laboriosas y la convirtieron en centro de agitación y propaganda en la capital del país. Entre los elementos más destacados hay que mencionar a Alfonso Arteaga, Felipe Sánchez, Agapito León, Doroteo Rivas, Jacinto Nuietrón, Pioquinto Roldán y otros más. El gobierno maderista veía con desconfianza el desarrollo de la propaganda de los agitadores obreros, desconfianza que culminó con la expulsión de Moncaleano el 1º de septiembre de 1912⁴⁵

Sin embargo, estas medidas represivas lograron un efecto contrario, entre otros, que muchas organizaciones sindicales se adhirieran a la casa del Obrero Mundial, y a fines de 1912 y principios de 1913 más de seis mil ferrocarrileros se lanzaron a una huelga para reclamar una jornada de 8 horas de labor y un incremento de salarios, esta huelga obtuvo un triunfo porque le fue concedido un aumento salarial de 10% de salarios, sin embargo, no se pudo conseguir la jornada de 8 horas, prevaleciendo entonces la de 10 horas de trabajo.

Es importante considerar que en el año de 1912, fue celebrado el 1º de mayo por primera vez en la historia del movimiento obrero mexicano por un núcleo de trabajadores afiliados al partido socialista, sin embargo, en el año de 1913 la Casa del Obrero Mundial tomó en sus manos la organización de los actos

⁴⁵ Maldonado, Edelmiro, ob. cit. Cfr. págs. 47 y 48

del 1º de mayo y lo convirtió en una celebración acorde con su tendencia ideológica, realizándose una importante manifestación de más de veinte mil obreros por las calles de la capital, protestando y denunciando la traición de Victoriano Huerta en contra del Gobierno de Madero.

Después, la Casa del Obrero Mundial fue clausurada y no fue sino hasta el 21 de agosto de 1914 cuando nuevamente abrió sus puertas y en el mes de febrero de 1915 un grupo de trabajadores se reunieron y acordaron incorporarse al Carrancismo, medida en la que mucho influyó el pintor Dr. Atl. ,para lo cual formaron un Comité Revolucionario.

De manera pronta, muchos trabajadores de distintas partes de la república se incorporaron al pacto de la Casa del Obrero Mundial y a partir del mes de Febrero de 1915 los sindicatos y uniones afiliadas a dicha organización se incorporaron a la lucha armada en el bando controlado y dirigido por la burguesía, quien con la finalidad de mantenerlos como aliados, se abstuvo de reprimir las huelgas estalladas, principalmente en la Industria textil, en demanda de mejores condiciones de vida. En esta etapa, en la que los obreros consiguen mejorar sus salarios y el trato que reciben de sus patrones.

c).- Etapa de la Constitucionalidad.

"Durante los años de 1915 y 1916, las fuerzas constitucionalistas dirigidas por Carranza y Obregón lograron el control fundamental del proceso revolucionario, convocando entonces a un Congreso Constituyente que culminó con la aprobación de la Constitución Mexicana, el 5 de febrero de 1917"⁴⁶ En la discusión y aprobación del proyecto de Ley Fundamental, intervinieron de nueva cuenta las fuerzas que habían enfrentado el porfiriato, pero esta vez bajo la dirección del bloque burgués terrateniente, procurando fijar las normas legales en correspondencia de sus intereses, teniendo como cuestión esencial el respeto a la propiedad privada, se precisaron importantes cambios para la vida política-económica del país, ya que se sentaron las bases para un posterior desarrollo capitalista para la realización del reparto de tierras, la existencia jurídica de los derechos obreros, el impulso a la educación superior y la defensa de la soberanía y la riqueza nacionales. Todo ello, bajo control de la burguesía representada en un gobierno presidencialista, paternalista y despótico.

⁴⁶ Maldonado, edelmir, Ob. Cit. pág. 46

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

d) Etapa de la Tolerancia

"En la defensa de los derechos laborales destacaron Pastor Roaix, Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Luis G. Monzón, Nicolás Cano, Héctor Victoria, Froylán Monjarres, Dionicio Savala, Alfonso Cravioto, Carlos Gracidas y otros, posteriormente, Obregón imprimió ciertos rasgos bonapartistas al Estado mexicano y Calles le dió nuevos instrumentos de carácter más general que ha conservado largo tiempo"⁴⁷ .

Es así, como se establece en la Constitución el Artículo 123 que contiene algunas prestaciones y culmina de alguna manera con las aspiraciones Floresmagonista.

Se debe decir, que a partir de 1911, el proletariado impuso al Estado y a los patrones un marco de tolerancia y aceptación de los sindicatos, como organizaciones de lucha de los trabajadores, pero con la Constitución de 1917 y la inclusión, en ésta, del Artículo 123 Constitucional, el sindicalismo mexicano arribó a una situación en que obtuvo el reconocimiento legal de su existencia, así como el derecho a la Huelga con el rango de Garantía Social Constitucional.

⁴⁷ Idem, pág. 46

C A P I T U L O T E R C E R O
EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

1).- Naturaleza Jurídica de la Huelga

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. En este sentido resulta claro que no cabe invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o inclusive, un delito¹.

En el pasado la huelga era la suspensión del trabajo llevado a cabo por los obreros, a resultas de una coalición de los mismos. Su fundamento jurídico, era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, pero justamente por este fundamento, la huelga era un derecho individual, pues pertenecía a cada trabajador, el estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales. Sin embargo, la simple suspensión del trabajo no proporciona una idea completa de la huelga, ya que los trabajadores, al suspender sus labores, tenían el propósito y la creencia de que sus compañeros harían otro tanto y aun intentaban inducirlos a seguir su ejemplo.

¹ Sarajas Montes de Oca, Santiago, "Derecho al Trabajo", Instituto de investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pág. 845

De todas maneras, la huelga al efectuarse, era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de la circunstancia de que la suspensión de actividades, ejecutada por cada trabajador, era un acto contrario al derecho o por lo menos, un acto que ponía fin a una situación jurídica válida.

El orden jurídico expresa que los contratos y las relaciones jurídicas debían cumplirse puntualmente, por lo que la suspensión del trabajo significaba el incumplimiento de aquella obligación y el propio orden jurídico decretaba las naturales consecuencias.

Desde luego, la rescisión o terminación de cada relación jurídica; una eventual responsabilidad por los daños y perjuicios que causara la falta de cumplimiento a las obligaciones y finalmente una responsabilidad civil o penal cuando se impidiera el libre trabajo de los no huelguistas o de la empresa²

En México tiene cierto prestigio la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional. Inclusive el propio legislador, así la ha calificado al afirmar en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 que en "el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y

² De la Cueva, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, págs 766-768

protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas"

Lo cierto es que esta tesis cuya influencia ha impregnado indebidamente la terminología de la huelga, francamente errónea, así se encuentra respaldada por el prestigio de De la Cueva. El problema es que su aceptación ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se montan en la teoría clásica del acto jurídico, al grado que la improcedencia de la huelga, con poca fortuna, se califica de "inexistente", como si se tratara de un acto jurídico o una pretensión de acto jurídico carente de elemento esencial que se hace consistir en la voluntad (falta de apoyo de la mayoría), el objeto posible (cuando la huelga no persigue los señalados en la Ley; artículo 450), o la forma debida (el no cumplir los requisitos previos al estallido de la huelga).

La huelga entendida como acto jurídico, cuya tesis, consagrada en la propia Ley, es defendida por Mario de la Cueva quien señala que,

"En el pasado -dice de la Cueva- la suspensión de labores, no producía como efectos jurídicos, los buscados por los obreros;

éstos en efecto pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigente las relaciones individuales de trabajo, es cierto que en ocasiones, por ser mayoría de los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitiría la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico.

En cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba.

La teoría anterior se confirma, para De la Cueva, por el hecho de que la ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico. "Todo derecho" puntualiza De la Cueva está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de Derecho absoluto, al margen del orden jurídico está descartada. De aquí nace una segunda diferencia con la huelga del pasado. Esta no permite su reglamentación, justamente porque es un hecho jurídico.

La huelga del pasado es un acto ilícito que engendra responsabilidad y por tanto, no se podía establecer cuando era

lícito el hecho, por que, al consignarse en la Ley la licitud del hecho, se le transformaba, tal como lo hizo nuestra Constitución, en un acto jurídico"³

La Fracción XVII del artículo 123 estableció que las leyes reconocerán a las huelgas como un derecho de los trabajadores, con lo cual cambió su fundamento: Anteriormente, la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalen las leyes. El estado de huelga ya no es una simple situación de hecho, sino al contrario, es una situación legal que produce, precisamente, los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajos de la empresa. Por esto y según también el orden jurídico protege la suspensión de las actividades cuando los obreros satisficieran los requisitos legales.

La huelga fue un hecho jurídico, pero ha concluido en un acto jurídico. Julien Bonnacase asegura que el término hecho jurídico tiene un sentido general y uno específico, de manera que aquél es un género que comprende como especie al segundo y acto jurídico:

³ Barajas Montes de Oca, Santiago, Op. cit., págs. 845-846

"La noción de hecho jurídico es susceptible de revestir un sentido general y uno específico y en el primer engloba a la noción de acto jurídico. El hecho jurídico sirve entonces para designar un acontecimiento engendrado por la actividad humana o puramente material y que es tomado en consideración por el derecho para derivar en favor o en contra de una o varias personas, un estado, es decir una situación jurídica general y permanente o al contrario un efecto de derecho limitado. En un sentido específico, el hecho jurídico es un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación o acciones humanas más o menos voluntarias, generadores de situaciones o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho o de una institución jurídica, en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho.

2.- Marco general

Con el ánimo de refrenar la acción directa y dismantelar, en lo posible, el desarrollo espontáneo de las coaliciones de trabajadores, el legislador neutralizó los efectos sociales de la huelga al reglamentarla, formalmente, como uno de los procedimientos laborales. Se buscó, de esta manera, cancelar la

resistencia y movilización de la fuerza del trabajo organizado para confrontar los abusos del patrono o en su caso, los excesos del gobierno, mediante una solución ritual que confiere a las autoridades laborales, la potestad resolutive de determinar, realmente, si en los conflictos de huelga se ha verificado o no, un desequilibrio "significativo" entre los factores de la producción, y entonces proceder a reinstaurar el orden.

A través de estos principios, se pretende violentar el derecho con que cuentan los trabajadores, unidos en coaliciones, para interrumpir el proceso productivo y reivindicar el interés colectivo, de acuerdo con su criterio y el peso de su presión, el carácter de sus movilizaciones y hasta el sentido político de su labor de promoción profesional. Será en esta perspectiva como se enmarque, dentro del presente estudio, el esquema para el tratamiento de la huelga y su reglamentación vigente, como una figura procedimental. Lo cierto es que a través de su inercia y su evolución jurídica, la cesación de las labores en el centro de trabajo, se ha significado como paradigma de la acción más efectiva de las coaliciones proletarias para conjurar las injusticias en las relaciones laborales y manifestarse como la plataforma de lucha, autodefensa y presión, frente al desquebrajamiento del orden y el equilibrio dentro de la empresa, en detrimento directo de su aspiración a

una vida decorosa y a la justicia social. Por lo mismo y como estrategia reivindicadora, por antonomasia, la huelga debe entenderse como un derecho universal de los trabajadores para realizar su autotutela y plena reivindicación profesional, enfrentando no sólo a la empresa, sino a la disidencia de aquéllos que, regularmente en minoría, desconocen la conciencia solidaria y se vuelven contra el movimiento. Por lo mismo la acción se endereza, no sólo contra el patrón, sino en casos también, contra el Estado y el sector minoritario antihuelguista, dentro de la base obrera de la movilización en juego.

En esta virtud, traducida en suspensión colectiva y concertada del proceso productivo, por acción y fuerza de los trabajadores, se estima que la huelga constituye el medio por excelencia de la lucha sindical ⁴. De esta suerte, dentro de nuestra dogmática se afirma que esta figura ha alcanzado en la Constitución y en la legislación ordinaria del trabajo el carácter y rango, incuestionables, de un auténtico derecho positivo. Por lo mismo, se sostiene⁵, que como una aspiración para alcanzar la justicia, la huelga opera, eficiente, como la interrupción de las actividades de la empresa, realizada

⁴ Peresani, Mattia. "Diritto sindacale", Padua, Cedam, 1992, p. 83

⁵ Cueva, Mario de la. "Nuevo derecho mexicano del trabajo", México, Porrúa, 1984, tomo II, p. 588

concertadamente, por la mayoría de los trabajadores, con objeto de reivindicar y en su caso, hacer cumplir, condiciones laborales dignas.

Fino y brillante jurista, Carnelutti ⁶ considera que bien puede resultar irrelevante contemplar a la huelga como mera situación de facto, no obstante que en realidad, esté en grado de aportar a la investigación rigurosa, un valioso soporte de estudio y tópico social de la actualidad. En este sentido, con exagerado escepticismo⁷ se ha llegado a explicar a la huelga como simple situación de hecho, en la cual encuentra su real significado, pues el regularla como un acto delictivo resultaría tan erróneo, como pretender reglamentarla como acto jurídico. Se estima que simplemente, hubiera resultado suficiente, despojarla de su inadecuada reglamentación como delito, para conferirle su fuerza de facto, sin llegar a los extremos de legitimar, como derecho, la violencia inevitable que reporta.

En sentido diferente y a partir de la premisa de su abierta juridificación, Giugni⁸ considera que la huelga libera de todo tipo de responsabilidades que pudieran presentarse, con motivo

⁶ Carnelutti, Francesco. Diagnósis de la huelga. La huelga, Santa Fe, Argentina, Universidad del Litoral, 1951, tomo I, p. 41.

⁷ Ferrari, Francisco de. "Derecho del trabajo", Buenos Aires, De Palma, 1968, tomo I, p. 74.

⁸ Giugni, Gino, "Diritto sindacale", Bari, Cacucci, 1992, p. 216.

de su acopio, suprimiendo toda hipótesis de incumplimiento eventual de las relaciones laborales; ello, como consecuencia del derecho, no de simple autotutela, sino de autoreivindicación profesional.

Debemos anticipar, que reconocer que la huelga es un derecho, no significa aceptar que sus efectos se anulen, convirtiéndola en un rito procesal que arrebate a los obreros su potestad irrestricta de suspender el trabajo, como forma de presión o alternativa para dirimir sus conflictos de intereses. Al someter al Estado la determinación de suspender el proceso productivo, no se lesiona tan solo la autonomía colectiva, sino que se transgrede abiertamente, la libertad sindical.

Sujetar el ejercicio de esta fórmula de autodefensa a determinados requisitos y a un procedimiento jurisdiccional, cuyo eje e instancia decisoria es la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, equivale a desvirtuar la contundencia y el juego de la autopromoción profesional. Por consiguiente, se priva ostensiblemente, a la coalición obrera, de la facultad de decretar la interrupción del trabajo con miras al objetivo y a la conveniencia del momento que reclame la estrategia, el nivel de la presión o la acción de resistencia. En esta virtud, al margen de la consideración de que dentro del derecho patrio es potestativo el arbitraje de este tipo de conflictos, para

los trabajadores, o de que es irrestricto el acopio de esta clase de derecho, compartimos el criterio de que es una farsa dolorosa el procedimiento de pedir permiso a las autoridades policíacas (y en nuestro caso a las Juntas) para estallar una huelga.

Las tendencias oficiales y el rumbo neoliberal apuntan a aniquilar las coaliciones, encontrando en el procedimiento de huelga, un valioso operativo para conjurar la acción directa y promover el control de las organizaciones sindicales. Con las formalidades procesales, hoy vigentes, se capta la movilización de resistencia, propiciando la justicia de consigna y las artes retorcidas de tantos abogados patronales. Nugatorio, por las restricciones procesales, el derecho de huelga aborta dentro de nuestro sistema, a partir de las reformas operadas a la Ley Federal del Trabajo, el 1º de mayo de 1980. Sin embargo, los corifeos del sistema pregonan que se ha logrado una rearticulación idónea que por razones de técnica, reubica la figura de la huelga en un régimen jurídico más concorde y oportuno con la vida democrática. Como habrá de precisarse en breve, las reformas procesales han buscado estimular el totalitarismo sindical y el control de las agrupaciones obreras independientes, circunscribiendo la huelga a un derecho privativo de los sindicatos registrados. Por lo mismo se suprime, cuando menos formalmente, la injerencia de las

coaliciones en las relaciones colectivas, desvirtuándose su acción de contrapeso, defensa y autopromoción profesional de las condiciones de existencia y de trabajo.

Con abierta posición de compromiso, proclive a justificar los prejuicios del sistema, una importante corriente de opinión, dentro de nuestra dogmática, sostiene⁹ que el derecho colectivo de trabajo se representa en un triángulo equilátero, dos de cuyos ángulos constituyen derechos sustantivos (la sindicación y el contrato colectivo) y un tercero que es la huelga, figura jurídica instrumental o adjetiva para hacer valer o apuntalar, pretensiones o derechos materiales. Es por ello que el legislador pretende orientar el sentido de la huelga a que favorezca la consecución de los objetivos comprendidos dentro del Artículo 450 de la Ley¹⁰.

Trastocada en procedimiento jurisdiccional, se pretende desvirtuar la naturaleza de esta institución, que como figura de avanzada¹¹ confiere a los trabajadores coaligados, el derecho y el poder de decidir si el equilibrio en sus relaciones laborales ha llegado a quebrantarse y entonces determinar,

⁹ Cueva, Mario de la. "Nuevo derecho Mexicano del Trabajo", México, Porrúa, 1980, tomo II, p. 595.

¹⁰ "Cuestiones Laborales", México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1984, p. 112.

¹¹ Cueva, Mario de la. Op. cit., tomo II, p. 574.

según el sentido de sus reivindicaciones, el interrumpir el proceso productivo. Por lo mismo es reprobable, antidemocrática y lesiva de los Derechos Humanos, la estrategia gubernamental de consolidar el poder exclusivo de las autoridades laborales para que precisen, califiquen y decidan, de manera anticipada, como sucede en la praxis con los usos y criterios asumidos por las juntas, la licitud y procedencia del objeto de la huelga. Visto el rumbo de los tiempos nuevos y la mística actual del sistema, no es difícil que nuestra figura busque ser neutralizada, sometiéndola a la condición de que la interrupción de las labores sea pacífica y limitada, tan sólo, a los fines diseñados por la cúpula oficial, concordes con los reclamos de los monopolios de poder y de la riqueza material.

Hacia los últimos tiempos, con el auge del imperialismo y la apoteosis neoliberal, renacen los prejuicios represivos para incentivar el libre cambio y vigorizar, en buena parte, los modelos totalitarios de otros tiempos. Sin embargo, pese a todo, la huelga se presenta como la plataforma necesaria de la lucha organizada del trabajo, no tan solo por su bienestar profesional y emancipación material y cultural, sino por su aspiración al manejo y dominio político. Reporta, por consiguiente, un legítimo camino de auto revaloración social, económica y política, en el marco de la autodignificación y la

promoción irreversible del interés profesional."¹²

3.- Procedimiento de huelga

En la huelga se distinguen tres momentos. El primero se inicia con el emplazamiento, el cual constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico. En esta etapa, la autoridad ejerce una función formal, sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto, es decir interviene la autoridad como un mediador. No obstante, en evidente exceso legislativo, en el artículo 923 se faculta al Presidente de la Junta para no dar trámite a un emplazamiento a huelga.

En la Calificación la autoridad participa activamente en la recepción y desahogo de las pruebas que las partes ofrezcan y que la autoridad considere conveniente recibir, pero sólo a los efectos de que se acredite el debido cumplimiento de los requisitos de fondo y forma y en su caso, mayoría.

¹² Santos Azuela Hector, "Derecho colectivo del trabajo", México, Porrúa, 1993, págs. 223-226

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores. A este efecto el artículo 441 atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes. Ahora bien, esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetivos de la huelga previstos en el artículo 450: cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga sólo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores.

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetivos de huelga previstos en el artículo 450. Esto significa que las causas de la huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

En el orden formal la ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento (artículo 920)

a) Que se formule por escrito

- b) Que se dirija al patrón
- c) Que se señalen las prestaciones, anunciando el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas. Deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga.
- d) Que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- e) Que el aviso de suspensión de labores se dé, por lo menos, con seis días de anticipado, cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según se dispone en el artículo 925, los siguientes:

- a) Comunicación y transportes

- b) Luz y energía eléctrica**
- c) Limpia**
- d) Aprovechamiento y distribución de agua destinada al servicio de las poblaciones**
- e) Gas**
- f) Sanitarios**
- g) Hospitales**
- h) Cementerios**
- i) Alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa de servicio**

Quando se trate de la celebración o revisión del Contrato Ley, se observarán las modalidades siguientes:

- a) El escrito de emplazamiento se presentará, bien por los sindicatos con copia para cada uno de los patronos emplazados, bien en forma directa a cada empresa o**

establecimiento por el sindicato administrador del contrato-ley.

- b) El período de pre-huelga no podrá ser inferior a treinta días (artículo 938)

Rechazo del emplazamiento

Uno de los problemas que no resolvía la Ley Federal del Trabajo en 1931, ni tampoco atendió la de 1970 fue el que derivaba de la presentación de emplazamiento a huelga por algún Sindicato, para la firma de un Contrato Colectivo, frente a una empresa que ya no tenía celebrado con otro. Siendo evidente la falta de objeto de ese emplazamiento, las autoridades carecían de elementos para impedir su trámite habida cuenta de que en la etapa de pre-huelga las facultades de las Juntas eran mínimas, sólo tendientes a conciliar el conflicto o a resolver, en todo caso, cuestiones de personalidad o de competencia.

A pesar de ello en una de esas soluciones contra ley, algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Federal entre otras, establecieron la práctica de no dar trámite a esos emplazamientos, simple y sencillamente porque era evidente que esas huelgas, de estallar, serían calificadas de inexistentes.

La solución era ciertamente ilegal, pero curiosamente efectiva y sirvió de antecedente para una audaz reforma, en 1980, que introdujo un elemento nuevo: el rechazo de los emplazamientos por el Presidente de la Junta que, si a su juicio, no satisface los requisitos legales fijados en el artículo 920, no es presentado por el sindicato titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley "o cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente" (artículo 923)

A esos efectos se autorizó también al Presidente de la Junta para cerciorarse de lo anterior y antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, certificar lo correspondiente (obviamente a través de un secretario de acuerdos, aunque no lo diga el artículo 923) y notificar por escrito la resolución al promovente.

Detrás de esa medida curiosa había, sin embargo, hechos reales y decisiones políticas que no se pueden desconocer.

El hecho real, es que muchas empresas, en convivencia con sindicatos industriales que se prestan para ello (o tal vez de "dueños" de mambretes sindicales que se prestan a ello), firman contratos colectivos y los depositan a espaldas de sus

trabajadores. Cuando éstos, organizan un sindicato o se afilian a uno que estiman adecuado a su ideología y objetivos, lo primero que hacen es emplazar a huelga para lograr el contrato colectivo. A partir de ahora legalmente (antes en evidente violación de la Ley), ya no pueden hacerlo. El muro se ha cerrado y el sindicalismo blanco ha conseguido un refuerzo considerable.

La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga, bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

La notificación del emplazamiento a huelga produce varios efectos importantes a saber:

- a) Constituye al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (artículo 921)
- b) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimientos del local en que los mismos se encuentren instalados con las siguientes

excepciones

- **Aseguramiento de los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, con un importe máximo de dos años de salarios del propio trabajador**
- **Garantiza créditos a favor del I.M.S.S. derivados de la falta de pago de cuotas**
- **Garantizar créditos derivados de cuotas a favor de Infonavit**
- **Aseguramiento de los demás créditos fiscales.**

En la parte final del artículo 924 se establecen dos modalidades importantes. Conforme a la primera, en todo caso serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados. En segundo lugar, el acto de aseguramiento "se practicará sin afectar el procedimiento de la huelga"

Fue muy criticada esta disposición en su versión original de 1970, sobre todo porque no hacía excepciones en favor de crédito alguno (tercer párrafo del artículo 453) y ello afectó

tanto a los trabajadores como a las autoridades acreedoras, independientemente de los perjuicios ocasionados a los acreedores corrientes. Con ese motivo se modificó la disposición en 1980 para quedar como aparece ahora el artículo 924.

La Ley impone al patrón la carga de contestar el pliego de peticiones por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en un término de cuarenta y ocho horas (artículo 922).

Nada se dice en la ley respecto de la rebeldía del patrón. Inclusive en la práctica la contestación suele presentarse, fuera de término, si se presenta, en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación.

En la segunda etapa que no necesariamente se produce, la autoridad de pronunciarse respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia), de la huelga. Aquí la autoridad ejerce una función claramente jurisdiccional. Por último, la tercera etapa, se determina si el conflicto es o no imputable al patrón. Se trata de un procedimiento netamente arbitral¹³.

¹³ Sarajas Montes de Oca, "Derecho del trabajo", Ob. Cit. pág. 306

Etapas

Toda huelga pasa por tres etapas; a saber a) Período de Gestación, b) Período de Prehuelga, y c) Período de huelga estallada.

Lo anterior tiene validez para todas las huelgas que se planteen en todos los países de América Latina.

4.- Período de Gestación o Nacimiento de la Huelga

Se inicia por una coalición de trabajadores, naturalmente para el caso de que no estén organizados o bien organizados en el sindicato. Los trabajadores celebran una serie de sesiones, en las cuales se discute libremente por los assembleístas la naturaleza del problema que les aqueja, las causas del conflicto, la actitud patronal, con frecuencia se reflexiona sobre la conducta obrerista, revolucionaria o conservadora del Gobierno y naturalmente la actitud que tendrá la autoridad de trabajo. Cuando se ha estudiado y discutido en la asamblea la táctica, el aspecto legal, etc., se acuerda finalmente, por la asamblea, previa votación, ir a la huelga, o como se dice "votar la huelga"

En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, los cuales deben presentarse por escrito y en el cual se debe de manifestarse haciendamiento la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Solo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de prehuelga y se señalan el día y la hora en que se suspenderan las labores"¹⁴ .

En este período, la huelga escapa totalmente al poder y vigilancia del Estado, posición que es consecuencia del principio libre de coalición.

5.- Período de Prehuelga

Este período tiene como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes del conflicto. Cabe aclarar que la conciliación no implica en forma alguna "transacción", ya que ésta no esta permitida en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial de derechos y los derechos de los trabajadores no son renunciables ni en forma total ni en forma

¹⁴ Porra y López, Armando, "Nueva Ley Federal del Trabajo", pág. 142

parcial.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 926 establece: El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del Pliego de Peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

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

II.- Se presentaran por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha

señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de ley. El término contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato

que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 924.- A partir de la notificación de Pliego de Peticiones con Emplazamiento a la Huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instaladas, salvo cuando antes de estallar la huelga se trata de :

- I.- Asegurar los derechos de trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

- II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social:

III Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los Trabajadores, sobre los créditos que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 925.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, de Luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los de sanitarios, los de hospitales, los cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a los artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 926.- La junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de

la huelga ¹⁵.

I.- Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

II.- Si los trabajadores no concurren a algunas de las audiencias de conciliación, no correrá 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 las audiencias de conciliación.

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452 fracción III, no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ellas¹⁶.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a

¹⁵ Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, "Ley Federal del Trabajo 1970", 52ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, págs. 418-420.

¹⁶ Porras y López, Armando, "La Nueva Ley Federal del Trabajo", págs. 142-143

la producción y a la empresa.

Los trabajadores que laboren como "emergentes" no podrán ser considerados como "esquiroles" o "rompehuelgas".

Las autoridades del trabajo deben de dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho éste que en la práctica casi nunca se da y que resulta indispensable.

Desde luego, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanatorios, vías de comunicación, etc.

Un sindicato de mala fé (podría haber alguno) está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de prehuelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón se considera como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este período tiene que ser de mutuo acuerdo entre los trabajadores y patronos, a menos de que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del

trabajo producen por una parte requerir al sindicato a que se prorrogue y por otra aceptar en representación del patrón dicha prórroga¹⁷.

En este período toma contacto el poder público con la huelga, para mediar como conciliador entre el capital y el trabajo.

6.- Período de huelga estallada

Se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecer el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en donde los emplazantes no fueran mayoritarios sino simples

¹⁷ Barajas Montes de Oca, Santiago, "Derecho al Trabajo", Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1990, págs. 306-307

chantajistas.

Nuestra Ley de 1970 en su artículo 451 Fracción II establece que "La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos"¹⁸.

Es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, y que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites que se tienen que seguir y esto cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores.

En estas circunstancias las empresas en muchos casos no pueden

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Noviembre de 1986.

darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier "sugerencia" para evitarse males mayores derivadas del recuento tardío.

Sugerimos que por ley en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiará a las partes en conflicto.

A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que les desengañe de inmediata, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder "tantos" salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento.

El artículo 931 de la Ley Mexicana establece en su Fracción III, que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes

para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría¹⁹.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, pensamos que dicha disposición, jurídicamente no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con actor, sin que previamente haya sido notificado.

Si viola la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14, Constitucional, ya que al patrón se le limitan sus derechos sin ser oído ni vencido en juicio al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su curso normal, durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones en su contarían si la huelga llegara a estallar.

En cuanto la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes, opera no desde el momento en que se presenta el pliego.

7.- Conciliación o Avenencia:

Corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los

¹⁹ *Ibidem.*

conflictos individuales de naturaleza jurídica, en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento en todas las prestaciones y derechos de interés singulares derivados de la Ley, contrato colectivo o reglamento interior de trabajo, etc., pero en la inteligencia de que sólo será en conciliación y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado.

Previamente al análisis de este procedimiento, es necesario examinar algunos conceptos respecto de la conciliación.

Para el jurista Rafael Caldera, la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento, que se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes.

La Oficina Internacional del Trabajo considera que el procedimiento de conciliación, da a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus proposiciones o reclamaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas y evitando así los gastos que traería un proceso. Además, asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad para comprender sus mutuos puntos de vista.

De lo anterior, podemos inferir, que la conciliación es de primer término un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual cada parte del litigio es solicitada para que acepte una transacción o avenimiento: y en segundo lugar, su objeto es evitar el juicio con todas sus consecuencias legales.

Por ello, la conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia de la justicia del trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, corroborando lo anterior ha dicho: "La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestros legislados, no desconoció la preponderancia que sobre el sistema tiene la conciliación, para obtener una mejor solución a los problemas obrero-patronales.

Si bien no adoptó el método de repetición de medidas de conciliación ante distintas autoridades, de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, si lo sustituyó por el sistema de dar a la contienda las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio.

La Ley en el procedimiento conciliatorio, pone de manifiesto el derecho de libertad e igualdad de las partes ante la ley,

garantía máxima que funda todo derecho público, como lo es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demanda la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudiera quedar sin defensa".

8.- Procedimiento

El procedimiento de conciliación que determina la Ley deberá regirse bajo las siguientes normas:

- a) Debe presentarse la queja o demanda, sólo en las Juntas de Conciliación (Local o Federal)
- b) Integrada la Junta (accidental o permanente), se citará a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que se efectuará dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito (antigua Ley de 1970, ya que la reforma de 1980 omitió este procedimiento)
- c) Se deberá notificar a la demanda la fecha de la audiencia
- d) La Junta antes que todo, procurará un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo (artículo 600 fracción I) teniendo facultad para aprobar convenios

- e) Si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promoción (artículo 748, fracción II, Ley de 1970)
- f) Si no concurre el demandado o si las partes no llegan a un convenio, en la audiencia podrán ofrecer las pruebas que estimen pertinentes (artículo 748, fracción IV, Ley de 1970)
- g) Concluida la recepción de pruebas, el presidente de la Junta, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (artículo 748, fracción V, Ley de 1970)
- h) Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que debe remitirse el expediente, ya que en caso se harán por medio de boletín o estrados (artículo 866)
- i).- Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el Capítulo relativo a los procedimientos especiales (artículo 867)

j).- Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones pueden ocurrir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o, en su caso, a la autoridad municipal para que se integre la Junta de Conciliación Accidental (artículo 868)

k).- En la integración de las Juntas de Conciliación Accidental, se deberá observar lo siguiente:

1).- El inspector de trabajo o el presidente municipal en todo caso, prevendrán, a los trabajadores y patrones, para que en el término de 24 horas designen a sus representantes del gobierno que presidirá la Junta

2).- En caso de que no hayan hecho las designaciones, las autoridades antes citadas harán las designaciones correspondientes.

Las Juntas Permanentes de Conciliación tienden a desaparecer, ya que su esfera de competencia es reducida porque se limitan a la función conciliatoria y a cubrir la etapa de ofrecimiento de pruebas, implicando dos etapas probatorias en caso de no existir un arreglo satisfactorio, inadecuada actuación procesal (en perjuicio de la economía y concentración)

9.- CALIFICACION DE LA HUELGA.

A lo largo del estudio de la huelga, como fenómeno social recogido por el derecho, se ha puesto de manifiesto nuestra opinión en el sentido de que ha quedado mediatizada, perdiendo su sentido de lucha abierta para convertirse en proceso jurídico.

En la calificación de la huelga, bien respecto del cumplimiento de los requisitos, bien respecto de la conducta observada por los trabajadores, se hace patente lo anterior, de tal manera que los incidentes de inexistencia e ilicitud son las amenazas más serias que el poder público puede hacer sobre la cabeza de los trabajadores.

a).- Huelga inexistente. "La ley utiliza esta expresión para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. Además califica de ilícita aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimiento o servicios que dependan del Gobierno (Artículo 445).

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 459, la huelga es "legalmente inexistente".

a).- Si la suspensión de labores se realiza por la minoría de los trabajadores.

b).- Si no persigue cualquiera de los objetivos previstos en el artículo 450.

c).- Si no se hizo el emplazamiento en la forma adecuada. En el propio artículo 459, se dispone que no podrá invocarse otra causa de inexistencia distinta a las anteriores.

El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajadores, sin personas extrañas a la relación laboral. En razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia.

El ejercicio de este derecho está limitado en cuanto al tiempo de manera que si no se plantea la inexistencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, precluirá el derecho para hacerlo.

En caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (artículo 929).

La solicitud debe de presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. Deben indicarse en ella las causas y fundamentos legales (artículo 930-I). Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra distinta de inexistencia.

La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia. De ahí que en la ley se haya regulado con especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las juntas un razonable margen de discreción, en el procedimiento correspondiente.

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

presentación del escrito de emplazamiento;

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

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

Este es un precepto controvertido, respecto del cual hacemos las siguientes observaciones:

a).- Excluye del derecho del voto a los trabajadores de confianza y de conformidad con lo previsto en el artículo 183 deben entenderse, sin embargo, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores si estarán facultados para recontar.

b).- Prohíbe tener en cuenta el voto de los trabajadores despedidos después de la fecha del emplazamiento, sin exigir que este haya sido notificado al patrón. Por la misma razón

excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo período.

Jurídicamente esta solución no es lógica, con toda razón formal Cavazos Flores afirma que "impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique el Pliego de peticiones y antes de que se genere la relación procesal que se inicia precisamente con la notificación, lo cual es anticonstitucional. Sin embargo la disposición tiene una clara razón de ser ya que anticipa maliciosamente cualquier maniobra patronal que le permita obtener formas oficiosas de algún emplazamiento presentado ante la autoridad, antes de su notificación. La experiencia indica que esto es, por otra parte, lo normal.

e).- Las objeciones, aun cuando la Ley no señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga.

El artículo 930 fracción III menciona que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas (sic) en la solicitud.

Por ello será el patrón el que habrá de acreditar, que solo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

Las pruebas en el incidente no deben versar sobre las violaciones del Contrato Colectivo que se hubieren invocado, ya que como lo hemos expuesto antes no es necesario que las violaciones sean ciertas, sino que basta que se invoquen para la procedencia de la huelga. La situación es totalmente distinta en el caso de imputabilidad.

La ley considera a la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente, en el término perentorio de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas. La realidad comprueba dramáticamente que esta disposición no se cumple en absoluto.

Para la resolución de inexistencia se deberá:

- a).- Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.
- b).- Apercibir a los trabajadores de que por el solo hecho de

no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

e).- Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.

f).- Dictar las medidas convenientes para que pueda reanudar el trabajo (Artículo 932)²⁰

Huelga ilícita.

La Constitución señala dos casos de huelga ilícita, uno, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos contra las personas o las propiedades, otra la que se declara por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno cuando el país se encuentra en estado de guerra ²¹

Artículo 445. la huelga es ilícita:

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

²⁰ De Buen Lozano Néstor "Derecho procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1990, págs. 583 a 587.

²¹ Derecho Colectivo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del trabajo de 1970, (Reforma procesal de 1980) 9ª edición 1992.

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

Huelga justificada: El patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga sino en un solo caso, cuando los motivos de la misma son imputables al patrón.

Artículo 446. huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

10.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la Ley una tramitación específica (artículo 870) es decir, constituyen la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la Ley, como lo serán los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica, etc.

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos

económicos, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes. Recordemos las tres funciones de las juntas: conciliar, decir el derecho y crear el derecho.

Desarrollo del procedimiento ordinario

La Ley ha establecido que todo procedimiento se iniciará con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al pleno o a la Junta Especial correspondiente, ese mismo día (artículo 871).

Cabe señalar que en el derecho procesal del trabajo no se exige forma determinada en la competencia y las promociones dada la flexibilidad y sencillez deberá formularse por escrito acompañando tantas copias como demandados haya (artículo 872) y queden debida y formalmente emplazadas a juicio.

En este escrito se deberá expresar, cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones y podrá ser acompañado de las pruebas que se consideren pertinentes; pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de

pruebas, en virtud del principio de oralidad (artículo 872), que rige en el procedimiento laboral, en diferencia con el proceso civil que no señala este requisito.

El Pleno o la Junta, dentro de las 24 horas siguientes deben haber recibido la demanda, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, previo análisis de querio, operará la suplencia de la queja.

La primera audiencia contendrá los siguientes periodos:

- a) Conciliación
- b) Demanda y excepciones
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Referencia.- Artículos 873 y 875. Antes había dos audiencias por separado, conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión y pruebas, que retardaba aparentemente el procedimiento.

En el mismo acuerdo de admisión se ordenará notificar personalmente a las partes, con 10 días de anticipación (antes 3 días) por lo menos, mediante el acto formal denominado

emplazamiento, para dar la oportunidad, a las partes no solamente de preparar la contestación de la demanda, sino también las pruebas que deberán de rendir y desahogar () pena de nulidad (artículo 873). En caso de no existir este término, la junta deberá señalar nuevo día y hora para la audiencia, por estar surtiendo efectos dicho plazo procesal indispensable para la preparación del juicio.

En la notificación de la audiencia a las partes, debe consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario) y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurren a la citada audiencia (artículo 873), ya que de no existir el apercibimiento no podrán darse las consecuencias legales.

El artículo 754 de la Ley de 1970, señalaba que si no concurre el demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por contestada la demanda en sentido afirmativo "salvo prueba en contrario"

Para agregar, en el artículo 755, ahora 879, que el demandado que no hubiere concurrido a la audiencia sólo podía rendir pruebas para demostrar lo siguiente:

- a) Que el actor no era trabajador o patrón
- b) Que no existió el despido
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda

Resulta técnico el ofrecimiento de pruebas en contrario, ya que únicamente podrán ofrecerse para demostrar estos supuestos y en todo caso, desvirtuar el ejercicio de la acción, con serias desventajas procesales.

La Junta al admitir la demanda debe señalar al actor, cuando éste sea trabajador o sus beneficiarios, las irregularidades del escrito de demanda o cuando hubiere ejercitado acciones contradictorias, para que subsane dentro de un término de tres días (artículo 873). Lo anterior se le ha llamado suplencia de la demanda en efecto preventivo.

Si las demandadas o alguno de ellos no se encuentran legalmente notificados para la primera audiencia, la Junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados de la nueva fecha las que hayan comparecido y procediendo a notificar por boletín o por estrados a las que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Pero si la incomparecencia es por falta de notificación, debe hacerse

personalmente (artículo 874), ya que en estas condiciones existirán evidentemente vicios en la misma susceptibles de combatirse en incidente de nulidad de notificaciones, la cual retardaría el juicio, en perjuicio de la seguridad jurídica.

En la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes pueden intervenir a partir del momento en que se presenten siempre y cuando la junta no se haya dictado el acuerdo acerca de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente (artículo 875). En caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez que se ha puesto la frase "la Junta acuerda", precluye el derecho de las partes para manifestar en dicha etapa procesal y marca la terminación e inicio de las etapas procesales.

En la llamada etapa conciliatoria o de avenimiento, se deberán observar las siguientes normas:

- I. Comparecerán las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, es decir, el patrón o trabajador; en personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o cualquier

persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad.

II. La Junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento y una función importantísima de las autoridades del trabajo.

III. Si las partes llegaren a un arreglo, se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo

IV.- La Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha (novedad de la Reforma), la ley no recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten los términos de un arreglo conciliatorio.

V.- De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones

VI.- Si no concurren las partes a conciliación, además del

apercibimiento señalado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa, de demanda y excepciones (Artículo 876).

Las juntas han interpretado este precepto en el sentido de que si las partes no se presentan a conciliación deberán presentarse al arbitraje igualmente sin abogados, asesores o apoderados, lo cual constituye una violación a garantías individuales y una conciliación obligatoria, coercitiva y anticonstitucional en detrimento de esta libre figura procesal de acercamiento de las partes en conflicto. Lo anterior es irregular ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción evidentemente jurídica.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación citará a las partes únicamente de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, dado que la primera etapa ya fue agotada, para evitar duplicidad en los períodos del proceso la ley estableció en esa forma dada la naturaleza y funcionamiento de las Juntas de Conciliación, sin embargo, se establecen dos momentos procesales de ofrecimiento de pruebas²².

22

Trueba Urbina, Alberto, Jorge Trueba Barrera, "Ley Federal del Trabajo", Ob. cit. págs. 400 a 408.

CAPITULO CUARTO
EL FUTURO DE LA HUELGA EN MEXICO

1.- EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO Y DEL DERECHO

Una vez hecho el análisis de la definición doctrinal de huelga de varios tratadistas, considero que la más acertada es la que nos proporciona el maestro De Buen y que define a la huelga como "la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo"¹

El derecho de huelga, encuentra su fundamento constitucional en la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo al reglamentar esta fracción al igual que la XVIII del propio artículo 123, lo hace específicamente en su Título Octavo "Huelgas" en dos capítulos, el I de "Disposiciones Generales" y II "Objetivos y Procedimientos de Huelga", del Título Catorce de la propia Ley Federal del Trabajo.

La definición legal del derecho de huelga, la encontramos en el

¹ De Buen Lozano, Néstor, "Derecho del Trabajo", 2ª edición, Editorial Porrúa, 1991, Tomo II, pág. 844

artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice:
"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores".

De las definiciones anteriores es importante destacar el elemento distintivo de la huelga que es la suspensión temporal de labores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Para un fin lícito que se encuentra de manera específica consagrado en la propia Ley.

La suspensión es un elemento distintivo de la huelga, que en principio es considerado como un derecho natural, a no trabajar si no existen condiciones justas que permitan el desarrollo del trabajo con personal humano. En segundo momento la huelga aparece como un derecho legalmente reconocido cuyo efecto y carácter esencial es el constituir una presión al patrón para obtener la satisfacción de sus demandas.

El término suspensión temporal del trabajo, algunos autores lo denominan abandono de trabajo, cesación del trabajo, abstención temporal del trabajo, etc., sin embargo, en cualquier forma de que se le denomine, siempre se encontrará el elemento distintivo, una oposición pero no con el propósito de romper la relación laboral, sino servir de instrumento de presión para lograr un objetivo y así lo corrobora el artículo 450 de la Ley

Federal del Trabajo que establece los objetivos de la Huelga y una vez satisfechas las demandas de los trabajadores se deberá reiniciar las labores en la empresa o establecimiento.

Por su parte el artículo 443 de la propia ley, determina que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Hay excepciones a este principio, ya que el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, establece los casos en que los trabajadores deberán seguir presentando el servicio. Tal es el caso de los trabajadores de buques, aeronaves, trenes, autobuses, vehículos de transporte de ruta, los trabajadores de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos. Dicho servicio se seguirá prestando hasta llegar a su punto de destino, en caso de los transportes y en el caso de hospitales y demás hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento ²

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad,

² *ibidem*, pág. 844

en el ámbito laboral. El derecho procesal del trabajo es sumamente reciente; tanto es así que incluso, las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980 constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy, la cual ha sido criticada, pero nadie pone en duda que ella día a día, va adquiriendo una mejor y más clara estructura de sus conceptos e instituciones.

La mayoría de los autores procesalistas definen al derecho procesal de trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y que disciplina la actividad del Juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

El maestro Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los trabajadores y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales.

Por su parte Armando Porras y López lo define como aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las ramas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar acertadamente las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define el derecho procesal del trabajo como el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de dichos órganos y cuya actividad tiende a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y de no ser ésta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.

Finalmente, el maestro Francisco Ross Gámez, manifiesta que el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales³

Dentro de nuestro sistema sobreviven, diversas posiciones doctrinales que censuran los efectos de la huelga como un acto de violencia reprobable, que debiera proscribirse de manera radical, se trata sin duda de torcidos planteamientos destinados a legitimar modelos totalitarios, donde se reprima y desconozca la dignidad y potencialidades de los trabajadores, pretendiendo aniquilar la fuerza y proyección de

³ Tena Suck Rafael, Morales S. Italo Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", Trillas, 1986, págs. 19-20

sus organizaciones. A más de cien años de distancia, son insoslayables las experiencias obreras que justifican el sentido de la huelga, entendida como una imposición del trabajo al Estado y al régimen jurídico del individualismo. En su evolución histórica, la huelga se reprime inicialmente, como un acto criminal, regulándose como un delito dentro del ordenamiento penal. Como fundamento de su prescripción se adujo que representaba un atentado contra el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas, principio inalterable del Estado liberal decimonónico, amén de que violentaba las libertades personales de trabajo, comercio e industria. Se estimó también, como factor determinante la represión de la acción directa del trabajo, incluyendo a la huelga y fiel reflejo de la apoteosis de la burguesía, la elevación de la propiedad privada a la categoría de los derechos naturales del hombre:

Dentro de un proceso irregular que se inició en Inglaterra, hacia las primeras décadas del siglo XIX, la huelga se transformo en un hecho jurídico tolerado por las autoridades. Entonces se le explicaba, como una especie de derecho natural a la abstención del trabajo que se interpretaba, sin embargo, como un incumplimiento grave de la obligación de prestar el servicio, derivado del contrato laboral y que aparejada la posibilidad del despido con causa. En esta virtud, de producirse de facto, la suspensión de las actividades, el

patrón después de rescindir las relaciones laborales de los trabajadores huelguistas, podía sustituir, a voluntad, el trabajo de los obreros en huelga, neutralizando en rigor, los efectos de la misma.

Sin embargo, en la perspectiva histórica frente a la dictadura contractual de los patrones, solamente coligándose para la tutela del interés colectivo, los obreros pudieron contar con una relativa libertad de contratar, conminando al empresario a negociar las condiciones tanto normativas como salariales, a través del contrato colectivo, precedido con frecuencia, de la suspensión de las labores y a través, resulta claro, de la acción y la injerencia sindical. Así la huelga se tradujo, por lo general en el instrumento idóneo para plagar al patrón a la concertación de las condiciones de trabajo y a la aceptación forzada de determinadas reivindicaciones.⁴

2.- Evolución del ejercicio del Derecho

Desde 1917, la política del gobierno en materia laboral ha procurado cierto equilibrio entre los intereses del trabajo y del capital, pero de ninguna manera se ha movido entre la justicia social y el capitalismo.

⁴ Santos Azuela Héctor, "Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Porrúa, .S.A., págs. 203-205.

El marco constitucional laboral mexicano no responde, en rigor, al perfil de la justicia social, sino al de funcionalidad del sistema capitalista.

La política laboral que funcionó para mantener el equilibrio del sistema social entero consistió en un gobierno fuerte creador de un empresariado dispuesto a someterse a ciertas reglas de juego político a cambio de protección ciertamente no para los zapatistas ni para los villistas, pero sí para quienes en realidad triunfaron finalmente, esto es, para los carrancistas y los sonorenses, la vía fundamental para conducir al país rumbo al progreso era la industrialización del tipo fordista-taylorista. Esta sería la piedra de toque para transformar un país atrasado y rural en un país moderno con hábitos del mundo avanzado y con mejores niveles de vida. Evidentemente este esquema mental era tributario de los liberales del siglo XIX (incluidos los mexicanos y entre ellos Juárez, Díaz y los científicos) y predecesor del pensamiento modernizador salinista. Podemos decir que la diferencia principal estriba en el que industrialismo progresivamente tecnificado fue buscado por el modelo postrevolucionario mediante el proteccionismo y el salinismo lo procura a través de la apertura.

Para asegurar que los conflictos obrero-patronal generados necesariamente por la industrialización no disfuncionaran, el grupo en el poder tomó tres medidas fundamentales, a saber el artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931, institucionalizadora del gobierno como eje decisorio de dichas relaciones y finalmente, la corporativización del movimiento de los trabajadores, o sea la creación de organizaciones de control de obreros y campesinos, mediante las cuales el gobierno fue regulando, morigerando o limitando las pretensiones del factor del trabajo, siempre en función del desarrollo industrial del país⁵

La política laboral que funcionó para mantener el equilibrio del sistema social entero consistió en un gobierno fuerte creador de un empresariado dispuesto a someterse a ciertas reglas de juego político a cambio de protección y de la sujeción de los trabajadores a reglas concordantes.

Ambas reglas controlaron precios y salarios en equilibrio relativo y fuera del sistema de mercado.

El efecto de esta política en las relaciones trabajo-capital es la sustitución de esquemas proteccionistas de trabajadores

⁵ F. Ramírez, Eduardo, "Relaciones de Trabajo y Capital y el Derecho Laboral", págs.119-121, Editorial UNAM

contenidos, fundamentalmente en los contratos colectivos y en los contratos-ley (no en la Constitución ni en la Ley Reglamentaria del Artículo 123), por esquemas sinérgicos con el capital y la tecnología y con vista a una competitividad internacional. Esto significa para México compensar, con trabajo barato, las desventajas comparativas de nuestra economía como son: deficiencia e ineficiencia de servicio de inestabilidad social, pobreza, desigualdad, desintegración cultural, etc.

Las soluciones jurídicas sobre el artículo 123 Constitucional, el grupo en el poder puede optar por dos caminos a saber: dejarlo intacto con el argumento de que no estaba para establecer nuevas regulaciones de trabajo vía contratos colectivos constreñidos, las nuevas regulaciones de trabajo como hasta ahora lo han venido haciendo, la segunda opción consistiría en aprovechar el apoyo alcanzado en las elecciones de 1991 para lanzarse a una realista y franco rediseño del marco jurídico constitucional dentro del cual se den las relaciones empleador-empleado, en el mundo moderno cuya factura se está intentando crear y que, en principio, pasa por un derecho esto es, expresión clara del consenso logrado entre los agentes sociales para resolver problemas planteados durante el proceso. Por nuestra parte consideramos que el Derecho ficción nunca en el fondo ha ayudado al trabajador y que la ventilación

de este trascendental asunto en el terreno efectivamente democrático puede sentar más firmes bases de estabilidad.

La vigente Ley Federal del Trabajo participa de la incongruencia con el momento histórico que ya se analizó respecto al artículo 123, pero además por su carácter específico, deja sin regular la situación y perfil del nuevo trabajador correspondiente a los nuevos sistemas productivos y cuyo cuidado debe ser motivo de preocupación fundamental si se quiere responder a largo plazo a la necesidad de legislar ampliamente sobre el tema parcial, subcontratación principalmente de servicios, el trabajo en casa, el trabajo femenino, las nuevas enfermedades laborales, principalmente mentales y de contaminación, etc. Además dicha ley ha pasado a constituir una pesada carga para quienes no se intentó que lo fuera: para la pequeña y microempresas.

El programa de reformas ya se inició a principios de 1988 sin embargo la reacción de los trabajadores y el obscurecimiento del cielo político en ese año, hicieron desistir al gobierno una moderna racionalización y solución de los problemas que el trabajo plantea, vía un derecho real⁶

⁶ Driscoll de Alvarado, Bárbara, C. Gambrill Mónica, "El Tratado de Libre Comercio: entre el viejo y nuevo orden", págs. 126-131, Editorial UNAM, 1992

3.- Situación legal actual

La prosperidad y el auge de quienes concentran la riqueza y aprovechamiento en su beneficio, el esfuerzo ajeno, no puede identificarse con la libertad, la democracia o la Justicia social igualmente, el bienestar colectivo, mucho más cercano de la dignificación del trabajador y su familia, no puede ceder, en importancia, ante la veracidad y el interés de los patronos, las empresas o los monopolios nacionales o extranjeros. Su prosperidad privada nunca se podrá entender como equivalente al auge, el éxito, el bienestar o el progreso de la colectividad, y mucho menos aún, cuando a niveles masivos, predominan la desigualdad, la injusticia y la pauperización.

La tranquilidad general y el bien común de ninguna manera coinciden con el proceder de los sectores económicos monopolistas que con la complicidad de las licitud de las autoridades, extorsionan y utilizan para su beneficio estricto, la riqueza generada por la inmensa mayoría. Mucho menos se pueden entender como una oprobiosa actitud de mansedumbre por parte de aquéllos, que explotados, viven de su fuerza de trabajo.

En esta virtud, más que la violencia desencadenada e insólitamente tolerada, sino es que hasta reconocida

legalmente, la huelga se significa como el instrumento prototípico de lucha para la defensa y autopromoción profesional de los intereses de los trabajadores, que ha alcanzado en el mundo moderno, su reconocimiento jurídico integral para quienes piensen que dentro del orden legal se consuma, en nuestros días, la reivindicación plena de la acción directa del trabajo organizado, a través de la huelga, es perfectamente lógica y justificada la función tutelar e imperativa del Estado al reconocerla jurídicamente.

Su regulación como derecho sindical constituye, en consecuencia una fórmula altamente sugestiva, para resolver los conflictos laborales y lograr la paz con justicia social, mediante un adecuado equilibrio impuesto y determinado por la fuerza y el prestigio del trabajo organizado. Sin embargo, dentro de la perspectiva patria, la actitud de las autoridades y la impronta de la política seguida por la secretaría del Trabajo, ha acentuado la añeja convicción de que la huelga (con nuestras crisis ordena) violenta la economía, así como la armonización y el orden jurídico establecidos.⁷

La crisis interna e internacional han conducido al empresario

⁷ Santos Azuela Hector, "Derecho colectivo del Trabajo, editorial Porrúa, págs. 216-218

del gran capital mexicano, ahora de consuno en el gobierno y en coincidencia con el capital financiero internacional, a plantear de un régimen hacia otro basado en las siguientes premisas:

- a) Generalización del tratamiento del trabajo como mercancía, cuyo precio y cualidades de tiempo, capacidad y forma son determinados por el mercado internacional, cuyo acceso es exclusivamente por la competitividad en calidad, precio y control de redes de comercialización.

Este énfasis en la mercantilización del trabajo tiene necesarias consecuencias en la conceptualización del tiempo libre. como oportunidad de capacitación y como área de influencia.

- b) Apertura económica tendiente a igualar los precios relativos (excepto del trabajo) y así generar una asignación eficiente de recursos a nivel internacional (incluyendo el trabajo)
- c) Rechazo a la propuesta de reflejar en salarios los aumentos de la productividad generados por el trabajo mismo.

- d) Reconceptualización de las relaciones trabajo-capital como de cooperación a un fin común: la competitividad garante de la permanencia de las unidades productivas en el mercado y generadora de la reproducción del capital, del trabajo y del sistema.

- e) Combate a la marginación del mercado de trabajo, desempleo temporal, marginación permanente niños, mujeres parcialmente, viejos. Mediante transferencias claras, vía asistencia pública y privada, que no distorsionen los precios del trabajo mediante aumentos de salarios compulsivos al margen de los precios laborales del mercado.

- f) Mantenimiento de sindicatos corporativizados y bajo el control gubernamental, para llenar el espacio de otra suerte ocupable por representantes auténticos de los trabajadores, posiblemente no muy dóciles a la transmutación del contenido de sus contratos colectivos hacia modelos de corte neoliberal y por ende más adecuados a los nuevos sistemas productivos basados en la flexibilidad salarial, de horario, de función y de movilidad.

Esta posición parte de considerar difícil el consenso

racional, con representaciones sindicales democráticamente elegidas, puestamente más de ánimo reivindicatorio que de actitud racional concertante, consciente y responsable de las constricciones de la realidad que exigen la revisión de las llamadas conquistas sindicales contenidas en contratos colectivos

- g) Redefinición de los contratos colectivos como acuerdos para ampliar espacios de cooperación y reducir las áreas de confrontación y de conflicto, a través de sometimiento de la organización productiva y de las relaciones laborales a las condiciones y señales del mercado. Dichos contratos establecidos, más que "conquistas", la responsabilidad de los trabajadores y de la empresa respecto de objetivos transparentes en la dirección a la calidad y la productividad.

- h) Eliminación de la huelga como instrumento de presión para aumentos salariales no congruentes con el precio del trabajo en el mercado, que solamente generarían disminución de la competitividad de las empresas mexicanas con la consecuente reducción de las posibilidades de empleo.

- i) Eliminación de la competencia entre producción social y

privada mediante la desnacionalización (privatización) de la mayoría de las unidades públicas en cuyas relaciones laborales ha prevalecido prácticas diferentes a las de mercado de trabajo, sobre todo en términos salariales creando la llamada "aristocracia obrera", lo que en cierta forma ha distorsionado el mercado laboral⁸

Dentro de una línea ideológica muy similar, es imposible continuar justificando la huelga, como un derecho, indefinidamente. Se afirma, en este sentido, que dentro "de un Estado de derecho y de justicia social no es conveniente un medio violento, como la huelga, que necesariamente produce daño no sólo a trabajadores y patrones, sino a la colectividad en general.

En confrontación con la postura de quienes estiman, dentro de esta corriente de opinión, que la huelga representa una forma plurima y violenta de hacerse justicia por su propia mano, prevalece aún, la idea de que orientada a lograr la justicia social mediante la fuerza concertada de la acción directa de los trabajadores sus principios y fines no reflejan en ningún momento, un régimen privado y criminal de autodefensa. Por el contrario, lo realmente absurdo es el buscar defender un

⁸ F. Ramírez Eduardo, "Relaciones Trabajo-Capital y el Derecho Laboral", págs. 124-125, Editorial UNAM, 1992

sistema aparentemente pacífico y justo donde reprimida la fuerza de la acción obrera y minimizada la dignidad del trabajo, se proteja únicamente, el interés de los patronos, como el paradigma de la libertad, de la concertación social y del progreso. ⁹

El sindicalismo reformista considera que la huelga se reduce simplemente, a un mero instrumento para conseguir el equilibrio económico entre el capital y el trabajo, con el fin de preservar la justicia social.

En esta virtud, censura la acción violenta y directa de los trabajadores, quienes a través de semejante sistema, no cuentan con ninguna opción de autodefensa, ni ninguna alternativa de autopromoción profesional. proclives a su desaparición, los cultores de esta postura antihuelga, pretenden vetar a los obreros, sus aspiraciones a modificar las estructuras económicas de explotación y a la instauración de un sistema mejor.

Según el legislador, por huelga debe entenderse la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo). Castorena lo define dentro del espíritu global de nuestra ley,

⁹ ibidem,

como la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

A la luz de este concepto, se estima que nuestro ordenamiento positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés particular, como en el solidario. En esta virtud, la coalición, entendida como acuerdo, supone el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a).- Exigir y sostener el cambio de la situación jurídica acordada,
- b).- Conciliar,
- c).- Suspender el trabajo, y
- d).- Persistir en la suspensión hasta que sobrevenga un acuerdo.

En este sentido, el coaligado no puede actuar, ni pronunciarse en contra de la huelga ¹⁰.

¹⁰ ibidem

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I.-** Conseguir el equilibrio entre diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.-** Obtener de los patronos o del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;
- III.** Obtener de los patronos la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;
- IV.-** Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o de contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.-** Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- VI.-** Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los

enumerados en las fracciones anteriores.

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

En donde el artículo 399 bis establece que los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.¹¹

Legitimada en la Ley, como una conquista de la clase obrera, aunque reducida a un simple procedimiento jurisdiccional, De la Cueva considera que la justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo impresa en la Carta Magna de 1917. Es opinión difundida, sin embargo que la huelga se ha manifestado, por lo regular, como una fuerza de factor; como energía colectiva que amalgama el querer solidario de los trabajadores para resistir al empresario, con el de presionar las estructuras oficiales y realizar la justicia social. En tal sentido se estima, que para el pensamiento obrero

¹¹ Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, págs.

universal, reprimido o tolerado, la huelga se explica como una necesidad en las relaciones capital y trabajo, así como una expresión de la lucha se explica como una necesidad proletaria en su marcha irreversible hacia la revolución social.

Del análisis de la jurisprudencia francesa, la huelga se ha definido como la interrupción del trabajo, realizada para promover también dentro de un contexto similar, la suspensión colectiva y concertada del trabajo, a efecto de presionar al patrón y a los poderes públicos. Por lo consiguiente, se puede explicar como un instrumento esencial de la lucha y avance de los trabajadores, tanto frente a la empresa que explota sus servicios, como ante el propio gobierno.

De la Cueva contrasta y distingue el concepto de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (reformada el 11 de abril de 1941) y en la de 1970.

Recuerda, en este sentido que según el artículo 259 del primer ordenamiento "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores", mientras que en el artículo 440 de la Ley vigente, la huelga se explica, en cambio, como mera suspensión temporal del trabajo, operada por la coalición obrera. Manifiesta entonces, que en esta virtud dos aspectos diferencian a dichos conceptos:

a).- La suspensión del adjetivo legal, mismo se adicionó en las reformas de 1941 y que habilita a las juntas para escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia formal, y así declarar la inexistencia legal de la huelga. esta situación a nuestro juicio, con matices un poco diversos, ha vuelto a ser retomada por la Secretaria del Trabajo y nuestra judicatura obrera consigna.

b).- La modificación de la frase: "Suspensión, resultado de una coalición" (adoptada en la Ley de 1931), por aquella de la suspensión llevada acabo por una coalición, significó un cambio tendiente a superar la pretensión de que precisamente, a la interrupción de los trabajos era necesario adicionar, la comprobación del carácter mayoritario de la coalición.

Dentro de una concepción global, se sostiene que la "dirección de la huelga implica un mínimo descentralización (comité de la huelga), de solidaridad y sobre todo, de disciplina. Que la necesidad de arrastrar a los indecisos y a los amarillos (esquiroles), hace que el peligro de coaccionarse sea inherente al mismo fenómeno huelguístico."

Cabe precisar, entonces, que la huelga es defendida como una expresión calificada de la democracia social contemporánea, pues amén de sus efectos de reivindicación en las relaciones económicas de producción, es un muy valioso operativo de presión frente a las autoridades políticas y las mayorías obreras controladas. Es decir contra los sectores proletarios manipulados por los gigantescos sindicatos burocratizados y a merced de la injerencia oficial. ¹²

4.- RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA

Otro de los derechos en lo que existe gran discrepancia entre su objetivo primigenio y su reglamentación, uso y aplicación es la huelga. Ésta, desde su inicio ha tenido como fines fundamentales, incluso cuando no era reconocida jurídicamente lograr mejores condiciones de vida para los trabajadores, defender las conquistas ya arrancadas a los propietarios de los medios de producción y lograr avances en su organización gremial. Sin embargo, poco a poco se han ido diluyendo estos objetivos, haciéndose cada vez más grande la brecha entre ellos y lo que acontece en la praxis.

Las limitaciones que existen hoy en día al derecho de huelga en

¹² *ibidem.*

México, son de las más rigurosas del mundo. En primer término podemos apuntar que estas restricciones tienen dos vertientes básicas. Una relativa al sujeto de la huelga que se deriva de la propia Constitución y otra concerniente al verdadero alcance de su objeto.

En relación al sujeto de huelga, nuestra Carta Magna dispone de manera clara, que es un derecho de los obreros de 1931 y 1970 han señalado como titular de la prerrogativa mencionada a la coalición. No obstante lo anterior, el artículo subsiguiente minucioso e intencionalmente diseñado ha dejado este derecho sólo a los sindicatos; el problema se agrava cuando éstos siendo independientes y/o democráticos, pretenden obtener el registro para poder entre otras acciones emplazar a huelga como este reconocimiento, como señalé, se otorga más por motivos políticos que jurídicos, el derecho de huelga comienza desde ahí a ser coartado.

Por otra parte, las posibilidades de emplazamiento a huelga para la coalición son muy restringidas. Solamente en tres supuestos puede llevarse a cabo el ejercicio de este derecho: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el reparto de utilidades y apoyar una huelga que tenga como finalidad alguno de los objetivos señalados en el Artículo 450

de la Ley.

De lo anterior, resulta obvio que el mandato constitucional que dispone que los obreros son los sujetos de la huelga, no ha sido cumplido en realidad por el legislador.

Por lo que corresponde al objeto de la huelga, la limitación no resulta menor. En la exposición de motivos del Artículo 123 Constitucional, quedó claramente asentado que el objeto (primario) de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Como oportunamente fue señalado por el Maestro Mario de la Cueva, el equilibrio que debe existir no es limitativo sino amplio, abarcando desde el respeto que debe tener el patrón y sus representantes a la directiva sindical hasta el derecho a la contratación colectiva. El mismo autor, coordinador de la Ley Federal del Trabajo de 1970, refiere que este Código apunta en forma ejemplificativa y no limitativa, ciertas hipótesis en las que se encuentra roto el equilibrio mencionado. En el propio diario de los debates del Artículo 123 Constitucional, quedó asentado que el señalamiento de los casos de ilicitud (el cual en sentido amplio contempla tanto los incidentes propiamente de ilicitud como inexistencia), tiene como fé

"evitar cualquier abuso por parte de la autoridad contra el derecho de huelga".

El mismo mandato constitucional, en su sentido más restringido, ha sido desobedecido en la práctica cuando los trabajadores han emplazado a huelga con base en la fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que manda que el emplazamiento a huelga procede para **"conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital"**.

Al respecto, algunos especialistas han señalado que cuando el desequilibrio se presenta durante el lapso en que se encuentra vigente el contrato colectivo, el procedimiento que debe seguirse para resarcir ese equilibrio, es el que se invoca en el Artículo 426, relativo a la modificación colectiva de las relaciones de trabajo.

Como es sabido, el trámite seguido con base en este precepto resulta inútil en la praxis, debido al enorme lapso de tiempo que transcurre entre la presentación de la demanda y el laudo ejecutoriado que en su caso se dicte. De ahí que pensemos, que ajustándose la hipótesis mencionada, tanto a lo establecido en el Artículo 426 como a la fracción I del Artículo 450, corresponde a los trabajadores optar por el procedimiento que

a sus intereses corresponda, siendo indiscutible que ellos elegirán la segunda posibilidad, la experiencia nos ha demostrado sin embargo, que tampoco esta opción les ha resultado, puesto que el "criterio" que han seguido las Juntas, es el de señalar que no procede el emplazamiento con base al precepto mencionado, pues el procedimiento que debe seguirse es el establecido en el Artículo 426 de la Ley Laboral.

La reglamentación al derecho de huelga a partir de la Ley de 1931, primero limitándola en cuanto al sujeto o al objeto de la misma y luego calificándola, ha tenido como resultado el logro de verdaderos mecanismos de control del movimiento obrero. No obstante existir un procedimiento para calificar la existencia o inexistencia de la huelga, lo que por sí reduce esta prerrogativa, las autoridades laborales siempre que han "obedecido" dictados políticos, han rebasado los límites legales al calificar las huelgas estalladas por los grupos sindicales democráticos.

A mayor abundamiento, debe señalarse que para convalidar la práctica de las autoridades laborales de calificar las huelgas estalladas por los sindicatos democráticos sin ajustarse a derecho, el sindicalismo oficial promovió en 1980, la creación del Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el legislador otorgó facultades extraordinarias al Presidente de

las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que no diera trámite al emplazamiento a huelga cuando sea presentado por un Sindicato no titular del contrato colectivo o cuando se pretenda exigir la firma del mismo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior significa de hecho, la calificación de la huelga de oficio y a priori, lo que va en contra del espíritu del Constituyente de Querétaro y de los legisladores que dieron a la luz las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970.

Las implicaciones de este precepto, en las luchas del movimiento obrero, no han podido ser más funestas: bastará con que el patrón suscriba un contrato colectivo de "protección" con un sindicato "charro" o "fantasma" y lo deposite ante la Junta, para que conjure todo intento de huelga que tenga por objeto la firma de un verdadero contrato colectivo.

Otra de las formas de control que el Estado ha utilizado, a través del derecho, es declaración de quiebra sin ajustarse a derecho. Tales han sido los casos de Fundidora de Monterrey, en 1985; Aeroméxico en 1988 y Cananea en 1989. Esta declaración se ha hecho durante el período de prehuelga, y actualmente en el caso de R-100.

Cabe señalar al respecto, que como bien se ha mencionado del Artículo 32 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales se desprende, que ni éstas, ni las de participación estatal mayoritaria, pueden quebrar.

Debe señalarse a su vez que la propia Ley Federal del Trabajo a través de su Artículo 920, ordena que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten. Y por su parte, el Artículo 924 del propio Código Laboral, dispone que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento.

De todo lo anterior, se advierte que una vez que se ha iniciado el procedimiento de huelga, éste no puede verse afectado o interferido por ningún otro procedimiento legal, en tanto relativo a la huelga no se resuelve.

Como se sabe, no obstante lo ordenado por la Ley, en los cuatro casos señalados fue dictada la sentencia de quiebra. Por lo que se refiere a Fundidora de Monterrey y Aeroméxico, se había

solicitado ante las Juntas correspondientes la rescisión de las relaciones laborales, pretendiéndose encontrar apoyo para ello, en la fracción V del Artículo 435 de la Ley Laboral que señala como causal de la terminación colectiva de las relaciones laborales, la quiebra legalmente declarada, acto que no ocurrió. Debe mencionarse que esta solicitud se debe tramitar a través de un "procedimiento especial sumarísimo que se decarhoga en una sola audiencia". Sin embargo, si nos atenemos al hecho de que la (s) empresa (s) aún se encontraba (n) en estado de huelga y recordando que la existencia de ese estado implica la prohibición de ejecutar sentencia alguna (Artículo 924 de la Ley del Trabajo), entenderemos porque representa una aberración jurídica más el acuerdo de la Junta ordenando la liquidación de los trabajadores.

Otra de las restricciones al derecho de huelga que se encuentra en total contravención, no sólo con el espíritu y alcance que el Constituyente quiso darle a este derecho, sino también con la letra misma plasmada en la Constitución y con la esencia de este derecho, es la requisa. Esta figura se funda en una Ley secundaria, la Ley de las Vías Generales de Comunicación, que obviamente no deriva del precepto constitucional que norma el ámbito laboral. Esta restricción encontró una cierta justificación en virtud de que fue implementada en un período de excepción, la Segunda Guerra Mundial, de ahí que su

instrumentación debió terminar una vez que concluyó ese lapso.

Como bien lo señala De Buen, deben buscarse otras formas de regulación jurídica que al mismo tiempo protejan el interés general, respeten los derechos de los trabajadores. La supuesta defensa del interés general ha dado pauta en innumerables ocasiones para justificar la aplicación de la requisa y otras figuras jurídicas que atentan contra los derechos de los trabajadores¹³.

a).- Negación a la Coalición.

La coalición aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal. Sin ponderación legal, aparece en principio, como mera movilización de facto, como un hecho político-económico que muy pronto se transformaría en un acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado, en cuanto sector humano consolidado y homogéneo.

¹³

Trejo Villafuerte, Arturo, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, División Ciencias Sociales y Humanidades.

Al presuponer a la agrupación obrera como sujeto esencial la coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que articula su acción colectiva para la defensa de sus intereses específicamente grupales, comunes y unificados. Contemplada con frecuencia de manera despectiva, como agrupación secundaria y aleatoria, histórica y políticamente, la coalición representa el más importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical.

De Buen considera que la coalición comparte la naturaleza del acto colectivo, es decir, de un convenio concertado por un grupo de personas.

De Buen Una precisa que aunque carentes de personalidad jurídica dentro de nuestro ordenamiento, las coaliciones sí cuentan con capacidad formal para intervenir como sujetos en las relaciones laborales.

Da la Cueva nos dice que la coalición tiene un necesario carácter temporal y que sus efectos cesan, satisfecho el interés que le dió origen o corroborada la inutilidad de la movilización.

Por otra parte y sobre todo dentro de nuestro sistema, la coalición es una forma de agrupación profesional no registrada

que permite evitar el control administrativo y policíaco de las autoridades, en aras de una libertad sindical efectiva y valedera.

Cabe dejar en claro, que regularmente, como agrupaciones sindicales que existen de facto y actualmente representan valiosas expectativas para la lucha espontánea y la resistencia, sin control legal, las coaliciones, como los sindicatos constituyen para la dogmática, especies bien definidas de la asociación profesional. Como bien lo precisa De Buen, utilizados como sinónimos la asociación profesional y el Sindicato, así como, para el caso operaría, son figuras diferentes.

De frente al terreno de los hechos, importantes sectores profesionales, acudieron a las coaliciones para dar cauce a sus luchas y preservar y elevar sus derechos colectivos.

Algún sector de la dogmática jurídica estima que la importancia de la coalición es equiparable a la libertad de reunión con respecto al derecho genérico de asociación.

Merced a su contacto con la experiencia de la acción directa del trabajo, Camerlunck y Lyon caen definiendo a la coalición como aquella "reunión de personas de la misma profesión, con el

fin de preparar un paro colectivo y concertado de Trabajo". Estiman de esta manera que dicha figura constituye el acto preparativo de la huelga.

Dentro del ordenamiento patrio se reconoce de manera expresa, la libertad de coaligarse idénticamente a los patrones y a los trabajadores (Artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo). De la misma suerte, el legislador la define como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de intereses comunes" (Artículo 355, Ley Federal del Trabajo).

Inferimos pues con claridad, que formalmente nuestro ordenamiento reconoce a esta figura, como libertad y a la par como derecho.

La definición de Ley nos permite advertir un vasto espacio para la movilización profesional, a través de esta vía, con apoyo en la premisa de que no fija limitaciones importantes a la formación y vida de la coalición. Más contemplada en conjunto dentro del sistema actual regimentero de la experiencia sindical, la esperanza de amplitud, es tan sólo un espejismo. Numerosas limitaciones en la legislación y en la jurisprudencia, vinculadas a las medidas políticas de represión coyuntural, pretenden confinar la coalición a una hermética

inmovilidad fundada en su insostenible perentoriedad.

Así y con franco desapego a los dictados y alcances de la libre organización profesional, el legislador restringe la eficacia de las coaliciones a la manera de defensa temporal de los intereses colectivos, descalificándolas para participar en la dinámica y destino de la negociación profesional.

Sin embargo por su independencia y su vínculo con el actuar espontáneo de sus miembros, las coaliciones revisten la expectativa de lucha fecunda para confrontar la explotación, llegar a imponer presencia y con reales opciones de defensa lograr la autopromoción¹⁴.

b).- El Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) y sus consecuencias

A partir de que se pone en práctica el primero de una serie de pactos entre los sectores productivos que no sólo tenía como principal objetivo contener y controlar la inflación, sino también limitar la respuesta del movimiento obrero frente al conflicto capital-trabajo.

¹⁴ Santos Azuela, Hector, "Derecho Colectivo del Trabajo", México, Porrúa, 1993, págs. 88 a 92.

Para los sociólogos de la Universidad Autónoma Metropolitana Luis Méndez y José Othón Quiroz, los acuerdos concertados son el resultado de la acción emprendida desde la autoridad laboral contra los derechos de los trabajadores, acción que terminaría, entre otras cosas, descalificando y haciendo peligroso el uso del recurso de huelga en los conflictos establecidos contra el capital.

En este sentido, aún antes de aplicar los pactos, el nuevo modelo económico va ganando terreno a los movimientos sindicales. Lo que es más, se puede decir que a medida que las doctrinas neoliberales fueron imponiéndose, la capacidad de movilización obrera tendió a disminuir¹⁵.

El 27 de mayo de 1990, con la firma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (en su versión tres), en el acuerdo número dos, las cúpulas de "sectores" obrero y empresariales se comprometieron a suscribir un Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad. También, en la misma teoría, se celebró el Programa Nacional de Capacitación y Productividad¹⁶, capacitación de los trabajadores, que no va más allá de la adaptación de estos últimos a la "nueva cultura del trabajo".

¹⁵ El Cotidiano, Julio-Agosto de 1992, México, UAM.

¹⁶ Ver Diario Oficial de la Federación de 20 de Junio de 1991.

El 25 de mayo de 1992, se firmó el Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y la calidad, donde las condiciones de vida de los trabajadores, pasan a segundo plano y se subordina la relación de trabajo a la productividad, competitividad y calidad, "insistiendo en relaciones de manera individual, remuneración con productividad"¹⁷.

El antepenúltimo pacto del sexenio, denominado "Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo" (PECE), que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 1993 y se firmó el 20 de octubre de 1992, establece aumentos anuales del 9.9% a la gasolina, 7% a la electricidad, y 28,000 pesos (de los de antes) mensuales de incremento al salario mínimo y desliz de 40 centavos diarios del peso frente al dólar y frente a esto, como respuesta posterior y a destiempo, "la CTM reclama incrementos, mientras la CROC y la CROM presentan posiciones más moderadas y acordes con la política económica del gobierno"¹⁸.

Es decir, a pesar de todo, el Gobierno impone un tope salarial, prácticamente un congelamiento de salarios, con esta política de contracción de ingresos y salarios se pretendió disminuir la

¹⁷ Ibid., pág. 63

¹⁸ Revista Mexicana de Sociología, Año LVI, Núm. 1, Enero-Marzo de 1994, "El Sindicalismo en la Globalización", Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México, pág. 37

inflación. En este nuevo PECE se establece que todas las negociaciones contractuales se resuelvan dentro de la tasa inflacionaria de un dígito, es decir, el Ejecutivo Federal, llegó a grado tal de mesianismo, que la inflación la adivinaba y la contenía o disminuía por decreto.

Se desprende de lo anterior, que la política laboral llevada a cabo por el Estado Mexicano no está por encima de las clases, ni mucho menos es mediador, sino que actúa a impulso de los intereses empresariales, buscando unas relaciones laborales sin estatismo, puesto que apoya "una estrategia tendiente a estimular la propiedad particular"¹⁹. Se han congelado los salarios y existe en México una "intolerancia de las movilizaciones sindicales"²⁰ y sociales. Por otro lado se implementan "acuerdos de trabajo y producción basados en concesiones y estímulos personales. Se logró suplir con premios... segregantes y egoístas el mejoramiento colectivo de los salarios"²¹. Se impone una "nueva cultura del trabajo, es decir se transforma la mentalidad de lucha por una conciencia de conciliación y solidaridad"²² y de colaboración de clases²³.

19 Santos Azuela, Héctor, "La experiencia sindical", El Día, 3D de Julio de 1992. Y también del mismo autor, se puede consultar "El Sindicalismo en México", México, Porrúa, 1993.

20 Idem.

21 Ibidem.

22 Ibidem.

Carlos Salinas de Gortari, prometió en su campaña realizar profundas reformas a la Legislación Laboral, con la finalidad de adecuarla a otro tipo de condiciones que sería necesario crear, a partir de una política de modernización de la economía del país.

De manera inmediata, los empresarios a través de sus cúpulas, iniciaron la creación de bases de unas posibles reformas a la Ley Federal del Trabajo; pero ésto no se realizó.

No obstante ello, la experiencia de México ha sido siempre la de imposición de las decisiones presidenciales²⁴; por tanto, no sería de extrañar que en cualquier momento la iniciativa de reformas a la Ley estén por encima de las clases ni mucho menos. Como mediador, sino que actúa a impulso de los intereses empresariales, buscando unas relaciones laborales sin estatismo, puesto que apoya "una estrategia tendiente a estimular la propiedad particular"²⁵.

Por otra parte la "Ley Laboral se ha visto rebasada por los cambios rápidos y dramáticos en las relaciones laborales,

23 Barajas Montes de Oca, Santiago, Ponencia sobre "La Flexibilidad en las relaciones laborales", Agosto de 1993, Seminario del Derecho del Trabajo.

24 En el caso, lo hizo de una manera formidabile, el Sr. Farrell, al que los trabajadores afectados, le endilgaron el mote de "Don Arsénico", por las consecuencias de sus decisiones.

25 Santos Azuela, Hector, "La experiencia sindical", El Día, 30 de Julio de 1992 y también del mismo autor se puede consultar "EL sindicalismo en México, México, Porrúa, 1993.

reduciendo personal, suprimiendo descansos y estableciendo convenios de mayor productividad con menos personal, de tal suerte que hasta el momento ha traído la contracción de los salarios, la pérdida real del poder adquisitivo y el deterioro del nivel de vida, golpeando significativamente a los obreros, trastocando la libertad de asociación, la contratación colectiva, la bilateralidad y el derecho de huelga"²⁶.

Sin embargo se sigue afirmando que, "El cambio hacia la utilización de tecnologías intensivas en mano de obra y la resultante mayor demanda efectiva de este factor llevará, como en el caso de los países del Sur de Europa, a una tendencia creciente en los salarios reales"²⁷ y afirman que esto "por sí mismo, representará un incremento en el bienestar de la población"²⁸

La legislación laboral se ha convertido en letra muerta, pues los empresarios han venido imponiendo, de manera sutil una veces, y otra de manera abierta y descarada, un nuevo tipo de relaciones laborales, con sacrificio no sólo de los salarios de los trabajadores y de su salud por las sobrecargas de trabajo en pro de una mayor productividad, sino que, además, una gran

26 El Financiero, 20 de abril de 1995.

27 *ibid.*, pág. 300

28 *ibidem.*, pág. 300

masa de trabajadores, constituida por cientos de miles de ellos, se han visto desposeídos de su trabajo, única fuente de ingresos, y han engrosado las filas en millones de desocupados, subempléandose actualmente en lo que sea posible; asimismo, los patrones han establecido además de las sobrecargas de trabajo, una disciplina de trabajo más férrea y la obligatoriedad de los trabajadores a la adaptación a las nuevas formas de trabajo.

"Si a todo esto agregamos la intervención de las autoridades del trabajo en apoyo del proyecto restructurador y la indefensión en la que se encuentran los trabajadores dada la subordinación de sus organizaciones a dicho proyecto por intermedio de su relación estrecha con el Estado, podemos ver hasta qué punto el control sindical sobre el trabajo está en entredicho"²⁹

Por todo ello, a últimas fechas los cambios en la estructura ocupacional de México, han sido de los más radicales en América Latina según la CEPAL (1989). Por ejemplo, entre 1980 y 1987 la población ocupada en el sector urbano informal en Argentina pasó del 26 al 29%, en Brasil del 24 al 30, en Colombia del 32 al 37 y en México se incrementó del 24.2 al 33 por ciento, y para 1995, este porcentaje ya superó el 50%.

29

Cfr. Idem, págs.69, 70 y 71

Aunque el terreno del Tratado de Libre Comercio y las relaciones laborales en México ha sido muy trillado, conviene no obstante, realizar algunas reflexiones en torno al impacto que ha venido teniendo en el Derecho Mexicano del Trabajo, en su esencia, en los fines y las nuevas concepciones de los tratadistas especializados y que pretenden, a través de ellas, justificar (de buena o mala fé), lo que sin duda alguna, se impondrá tarde o temprano, no sólo en la práctica (como ya viene ocurriendo), sino en la legislación del trabajo, pues "será necesario darle flexibilidad al sector laboral, lo cual requerirá de cambios legislativos importantes"³⁰.

Algunos tratadistas señalan que el derecho del trabajo, "Un derecho de una clase social frente a otra"³¹; "Un estatuto protector de los trabajadores: instrumento de lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro"³²; "Un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase... reivindicar para el hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a la persona humana"³³; "Las normas de trabajo suelen ser el resultado de luchas sociales. Los

30 Rubío, Luis, Op. cit., pág. 300

31 Cueva, Mario de la, "Derecho Mexicano del Trabajo", México, Porrúa, 1959, pág. 87

32 Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", México, Porrúa, 1970, pág. 229

33 Flores Cavazos, Baltasar, "El Derecho del Trabajo en la teoría... y en la práctica", México, Confederación de la República Mexicana, 1972, pág. 11

trabajadores, las conquistas no las reciben en generosa donación"³⁴.

En nuestro concepto, esto deberá ser, en esencia, el derecho del trabajo y a decir verdad, en un tiempo lo fue, sin embargo, las cosas han cambiado, se observa que el Estado y el derecho laboral ya no tienen la misión (que medianamente les caracterizó) de "dar fuerza a uno de los interlocutores sociales frente a otro"³⁵.

Además de las consecuencias que ya han dejado sentir, y de la gravedad de las mismas, seguramente, a partir de la iniciativa propuesta por el PAN³⁶, dentro de poco, se impondrá una nueva Ley Federal del Trabajo, y por otro lado, también la COPARMEX sigue insistiendo en un proyecto, en el que se contemplan: a).- Salarios por hora; b).- Supresión del INFONAVIT; c).- Supresión del I.M.S.S.; d).-Supresión de los días de descanso; e).- Supresión del tiempo extra; f).-Supresión de intervención del Sindicato en los conflictos individuales; g).- Libre y directa contratación; h).- Supresión del Artículo 132; i).- Supresión de la Cláusula de exclusión por ingreso, etc.

³⁴ Buen Lozano, Néstor de, "Derecho del Trabajo", Tomo I, México, Porrúa, 1989, pág. 61

³⁵ Revista "Evidencias", Sensusán Areous, Graciela, Número 522, (entrevista), pág. 7

³⁶ Jornada Agosto de 1995

Es indudable, que estamos en el umbral de adoptar una nueva concepción del Derecho del Trabajo, que "la autoridad opta por cambios legales"³⁷ aunque en los discursos, se seguirá llamando Derecho del Trabajo, en su esencia, en las finalidades a cumplir y en el uso³⁸, deberá ser llamado de alguna otra manera, que por el momento no se me ocurre.

Se anexa la presente relación de GRAFICAS, de los emplazamientos a huelga, la cuestión salarial, la tasa de la Población Económicamente Activa y Tasas de Desempleo.

DATOS DE LA CRISIS:

* Cierre de empresas hasta julio de 1995: 6 mil 300

* Población económicamente activa (PEA): 36.6 millones de personas

* Empleados sector formal: 32.2 por ciento

* Empleados sector informal: 33.6 por ciento

* Desempleados: 16.4 por ciento (6.2 millones de personas)

37 115

38 Se recomienda consultar: Loyaga de la Cueva, Octavio, "Esencia, apariencia y uso del Derecho del Trabajo", México, UNAM, 1993

TASAS DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO
Porcentaje de la PEA*

AÑO	ABIERTO	SUBEMPLEO
1987	3.9	7.4
1988	3.6	7.1
1989	3.0	5.8
1990	2.8	5.1
1991	2.6	4.8
1992	2.8	5.5
1993	3.4	6.6
1994	3.6	6.5**
1995	6.6	17.5***

* Promedio Anual

** Hasta junio de 94

*** Hasta octubre de 95

Fuente: INEGI

**EVOLUCION DEL
SALARIO MINIMO**

Año	Salario mínimo en pesos de 1978
1935	94.9
1940	80.1
1945	78.4
1950	45.2
1951	44.1
1955	59.3
1960	62.3
1965	82.1
1972	140.7
1977	159.3
1982	131.4
1988	79.2
1994	39.4
1995	33.2*

* Agosto de 1995

NOTA: El salario cayó 10.9 %
con relación al nivel histórico
más bajo de 1951

Fuente: Banco de México y
Comisión Nacional de Salarios
Mínimos.

CONFLICTOS SINDICALES

Año	Emplazamientos a huelga	Huelgas estalladas	Porcentaje
1980	5,757	93	1.6
1981	6,589	108	1.6
1982	16,095	675	4.2
1983	13,536	230	1.7
1984	9,052	221	2.4
1985	8,754	125	1.4
1986	11,579	312	2.7
1987	16,142	174	1.1
1988	7,730	132	1.7
1989	6,806	118	1.7
1990	6,395	150	2.3
1991	7,006	136	1.9
1992	6,814	156	2.3
1993	7,531	155	2.1
1994	4,110	93	2.3

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

CAUSAS DE EMPLAZAMIENTOS Y HUELGAS ESTALLADAS

Año	Revisión Salarial		Revisión de Contrato		Firma de Contrato		Violación de Contrato	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
1989	1,973	30	3,055	34	873	14	891	40
1990	2,556	33	2,032	48	1,019	10	788	59
1991	1,895	25	2,883	46	1,330	15	897	50
1992	2,688	28	1,982	39	1,440	21	704	68
1993	1,769	32	3,058	2	1,827	27	871	67

(1) Emplazamiento a huelga

(2) Huelgas estalladas

Fuente: Revista "El Cotidiano", núm. 61
marzo-abril de 1994, y STPS

**EMPLAZAMIENTOS Y HUELGAS ESTALLADAS
POR AGRUPACION OBRERA**

Año	CTM		CROC		CROM		Otras del CT		Independientes	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
1989	4,766	71	546	9	364	5	342	9	501	23
1990	4,450	100	528	13	283	5	292	11	458	20
1991	4,524	87	694	8	397	7	430	12	638	22
1992	4,485	99	771	16	387	5	350	16	672	20
1993	5,163	98	691	22	406	12	385	5	885	11

- (1) Emplazamiento a huelga
(2) Huelgas estalladas

Fuente: Revista "El Cotidiano", núm. 61
marzo-abril de 1994, y STPS

5) LA HUELGA EN EL UMBRAL DEL SIGLO XXI

En la práctica la Ley Federal del Trabajo ha sido rebasada por la realidad, lo cual indica que en el fondo existen razones políticas de peso que impiden formalizar dichas transformaciones.

Los intentos por reformar las normas laborales, en vigor desde hace 25 años, no son nuevas; aparecen clínicamente en el panorama nacional. En el sexenio pasado, de todas las leyes importantes que fueron modificadas, la laboral siempre estuvo en la mira de la administración salinista. Sin embargo, el

expresidente nunca se atrevió a tocarla, prefirió el pragmatismo de la Secretaría del Trabajo para anular los derechos obreros.

El tema volvió a ser objeto de polémica este año, cuando los empresarios retomaron su demanda de reformar la ley laboral para mejorar la productividad y la competitividad.

La cúpula obrera se opuso terminantemente a ello, lo cual provocó fricciones entre los dos sectores que amenazaban con el enfrentamiento directo. La disputa concluyó con el retiro de la propuesta patronal de modificar la Ley Federal del Trabajo y comenzar a negociar desde cero con los trabajadores.

Actualmente obreros, CROC, -CTM, empresarios y gobierno no están de acuerdo en la necesidad de hacer cambios en las leyes que rigen las relaciones laborales.

Se habla de que un nuevo proyecto estaba siendo analizado y que sólo habría que esperar el momento propicio para presentarlo.

Durante la etapa fuerte de las discusiones sobre el tema laboral (Junio-Julio) han intervenido cuando menos tres factores centrales:

1). **Empresarios.** En 1994, el sector empresarial entregó al entonces candidato presidencial Ernesto Zedillo el documento "propuestas del sector privado para el período 1994-2000", en el que proponían reformas a la Ley Laboral, particularmente en los rubros de huelga, ascensos escalafonarios, movilidad y flexibilidad en las jornadas de trabajo.

Hasta hace cinco meses Víctor Manuel Terrones, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra), opinaba que no era el momento de modificar la legislación laboral porque podría agudizar el problema del desempleo. Para él, los cambios deben hacerse gradualmente y el momento propicio para transformar la Ley Federal del Trabajo es hasta que el país crezca y se establezca en lo económico.

La Confederación de Cámaras Industriales (Concamín), por su parte sostiene que al país le urge una Ley que facilite la contratación porque la que hoy nos rige "es obsoleta y no es promotora ni siquiera del trabajo mismo".

Esta posición la comparte la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) que mediante su dirigente Carlos Abascal Carranza consideró que es el momento propicio para hacer las modificaciones "porque hay obstáculos importantes en

la productividad y a la competitividad que deben ser removidas a la brevedad posible" (El Nacional).

Los puntos específicos que la Coparmex propone transformar son: el escalafón obligatorio, flexibilidad en las formas de empleo, reducir horarios, reglamentar el estallamiento de huelgas, la libre asociación y los esquemas de productividad y capacitación.

En la primera reacción de la cúpula sindical, ante la insistencia de los empresarios para reformar la Ley Federal del Trabajo, fue tajante al rechazar "cualquier posibilidad de cambios a la legislación, argumentando que en la práctica ha sido reformada al imponerse medidas y acciones que no están contenidas en su articulado) (en otros casos como el derecho de huelga, "es letra muerta), además de exacerbar los problemas existentes y llevar a límites inaceptables la actual situación de la crisis"³⁹

Con claros propósitos limitativos, en el Congreso de la Unión operó en 1980, una serie de reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Huelga, cuando a pretexto de que en aras de la técnica y mejor regulación, se hacía necesario su adecuado enmarcamiento jurídico y al efecto, se le

³⁹ El Financiero, 19 de Noviembre de 1995.

transformo en procedimiento, la huelga quedó convertida en un instrumento de acción sindical fácilmente controlable, sobre todo en su aspecto político, que ha llegado a utilizarse como promotor del beneficio patronal.

Así, en la experiencia cotidiana, las empresas pueden darse el lujo de precipitar a los trabajadores a la huelga, conscientes de que las actividades no se podrán reanudar sin el consentimiento del patrón. En esta forma se obtiene, como compensación de la falta de productividad, el desgaste seguro de los comités sindicales democráticos o inconformes con sus arbitrariedades. Se cuenta además de que el Estado hará obligatoria la consigna de que tan solo se paguen, a los trabajadores huelguistas, por su voluntad o contra ella, el cincuenta por ciento o menos, de los salarios caídos.

Con prácticas semejantes, el sector patronal está seguro de que las huelgas podrán conjurarse, si son importantes, en virtud de la política anti-obrera adoptada por el gobierno, desde hace varios sexenios. Así, a las tácticas abiertamente represivas de las autoridades laborales, se pueden adicionar las más amplias estrategias fraudulentas, para vulnerar los ingentes salarios obreros, para propiciar los despidos masivos o inclusive la generación de quiebras simuladas.

Frente a los casos de apremio, si es que sus trabajadores se han organizado y pretenden integrar una asociación sindical democrática, los patrones cuentan, hoy en día, con que al fortalecer el sindicalismo charro, el gobierno les permitirá desembarazarse del problema. Podrán así, contratar con un sindicato conveniente (corrupto y manipulable) que les dotará de los servicios que les garantice la seguridad de que precisan y les firmará a espaldas de los trabajadores, su Contrato Colectivo de protección que contendrá solamente, las condiciones laborales mínimas comprendidas en la Ley y que registrado, en secreto, nunca se revisará, evitándose así, la promoción de los derechos e intereses de su personal.

Dentro del actual sistema, la huelga deja de ser el derecho de los trabajadores para suspender las labores en la empresa, como plataforma de presión frente a la injusticia o la opresión, y se significa como un trámite para "amenazar" a los patrones. En esta virtud la huelga en México se convierte en un rito burocrático que obliga a los trabajadores a pedirle permiso al Estado para decretar el paro de actividades.

Es entonces, el legislador, el que determina cuáles son los fines u objetivos de la huelga; cuáles son sus alcances convenientes y hasta cómo debe de clasificarse. Tal cual ya se apuntaba con antelación, privándola del factor sorpresivo y

abierto que presione al Estado o a la empresa, en la Ley se previene expresamente, cómo deberá terminar. Ante absurdos semejantes, llegamos al extremo de que si los trabajadores estallan la huelga ya no pueden después levantarla, cuando así les convenga estratégicamente, pues deberán de contar con el consentimiento del patrón y la bendición de las autoridades laborales.

Por otra parte, un amplísimo cuerpo de normas legislativas y criterios jurisprudenciales, progresivamente deterioran el libre ejercicio de la huelga a través de sinuoso marco de limitaciones.

De entre lo más delicado, cabe referirse al requisito numérico de que la suspensión de actividades sea decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa. Con esta imposición legal, se reduce el alcance y eficacias de la huelga al ámbito exclusivo de la empresa, y se impide que una mayoría suficiente para operar el paro de labores o reivindicar su interés profesional, presione al patrono para autodefenderse la huelga articulada de varias empresas o por ramas industriales, resulta también un imposible dentro del ordenamiento patrio.

Si bien las reformas a la Ley Federal del Trabajo han estado promovidas por agentes internos, no puede negarse que la

globalización de la economía exige nuevas relaciones laborales que garanticen la viabilidad del modelo económico, de ahí que el propio Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, hayan hecho recomendaciones para que los países en desarrollo flexibilicen las leyes de trabajo⁴⁰

Sin embargo, el Proyecto de modernización del Estado mexicano entra en contradicción con el modelo laboral existente. Los sindicatos son incapaces de aceptar y promover cambios con propuestas propias y están imposibilitados de hacer gestiones y negociar las nuevas condiciones de trabajo a cambio de atender la necesidad de mayor productividad del país y competitividad de las empresas.

Ahora bien, es cierto que el problema afloró, sin embargo, el daño ya se consumó. Se pretendió a toda costa convencer al pueblo mexicano y, en especial al movimiento obrero, de las ventajas del T.L.C., y que para ello, era necesario flexibilizar las relaciones laborales, por la vía buena o por la vía mala.

Por la vía mala, se aplicó en Ford, Volkswagen, Cervecería Modelo, en la industria textil del algodón, Cananea,

⁴⁰ Financiero, 19 de Noviembre de 1995.

Aeroméxico, Dina y a últimas fechas en Ruta-100, pero las centrales y sindicatos corporativos, también perdieron al surgir grupos competidores que elevan el número de participantes, de tal manera que **"Durante los últimos siete años, las relaciones entre las centrales obreras se han deteriorado"**⁴¹.

Por la vía "buena", se viene dando en la industria hulera y azucarera, sindicato de petroleros, ferrocarrileros, teléfonos y en muchos sindicatos de la CROM, CTM, CROC, CRT, CGT, CROC, quienes aceptan paros técnicos⁴² y en una mezcla de buena y mala en el IMSS.

El resultado hasta ahora, ha sido, que los obreros han dejado de creer en sus representantes, pues han dejado (éstos), en manos de los empresarios, las decisiones que antes eran de carácter bilateral, lo que antes era fuerte, **"las instituciones están desfasadas"**⁴³ y **"las estrategias empresariales de control de la fuerza de trabajo se ejercen casi sin la intervención sindical. Al contrario, los intereses sindicales se ejercen**

41 Revista Mexicana de Sociología, Año LVI, Núm. 1, Enero-Marzo de 1994, "El Sindicalismo en la Globalización", Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México, pág. 37

42 Néstor de Buen, advirtió que se trata de una medida arbitraria, de cuya validez legal guarda dudas, toda vez que los sindicatos no pueden firmar convenir los que afecten los derechos individuales. La Jornada, 23 de Enero de 1993, "Violan la ley laboral los paros técnicos en la industria automotriz", Andrea Becerril.

43 El Financiero (Análisis), 1 de Diciembre de 1994, "El resquebrajamiento del orden interno", Centro de Estudios de la Gobernabilidad A.C.

dentro de un contexto de dominio absoluto de las prerrogativas empresariales y en donde juegan un papel de refrendo de ciertas decisiones que no son materia de negociación"⁴⁴, sino de justificación.

"Las nuevas modalidades introducen también un debilitamiento de la capacidad de representación "colectiva de los sindicatos al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de todo el personal que trabaja en las empresas"⁴⁵, pues desde "1986 se advirtieron los primeros síntomas de descomposición del control corporativo"⁴⁶, en virtud de que se trata de medidas "al margen de regulaciones laborales y constitucionales"⁴⁷.

Con el ingreso a los acuerdos de productividad y calidad, los sindicatos perdieron primero la credibilidad y después TODO, los sindicatos no ganaron nada, "ni mayor bilateralidad, ni mayor protección a los trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo"⁴⁸, sino al contrario, "socava los derechos de los

⁴⁴ El Colegio de México, Ob. cit., pág. 69

⁴⁵ Idem, págs. 69 y 70

⁴⁶ El Financiero (Análisis), 1 de Diciembre de 1994, "El resquebrajamiento del orden interno", Centro de Estudios de la Gobernabilidad A.C.

⁴⁷ La Jornada, 23 de Enero de 1995, "Violan la Ley Laboral los paros técnicos en la industria automotriz", Andrea Becerril.

⁴⁸ Idem, pág. 67

trabajadores"⁴⁹.

Algo que ha caracterizado en los últimos trece años al "sindicalismo mexicano, ... es la pérdida gradual de la capacidad de la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, particularmente en la dificultad para hacer frente a la caída de los salarios reales, que ha significado al menos el 50% en ocho años, y la pérdida progresiva de su capacidad de conservar prestaciones sociales conquistadas con grandes luchas desde el período revolucionario."⁵⁰

A todo lo anterior, debemos agregar que se sigue afirmando que "Hoy en día el gran desafío para un amplio grupo de países en desarrollo, e incluso de Europa central y del Este, que se encuentran transitando hacia sistemas económicos más libres e integrados al resto del mundo, es lograr esta transición en democracia"⁵¹, y el Estado mexicano, para buscar consenso de la población mexicana, creó el Programa de Solidaridad y la SEDESOL, sin embargo, sólo sirvió para darle ocupación a burócratas desempleados caídos en desgracia.

⁴⁹ Cfr. *Revista Proyección Mundial*, Número 15, Abril de 1993, "Los acuerdos paralelos del TLC «una piedra en el camino»", pág. 25

⁵⁰ Cfr. *Idem*, pág. 79

⁵¹ Edwards, Sebastian y Otro, *Ob. cit.*, pág. 12

El sistema imperante ha propiciado, que los grandes conflictos de intereses, las huelgas sean conjuradas, con lujo de violencia y ostentible impunidad de los verdaderos responsables, reprimiendo las movilizaciones obreras con los procedimientos clásicos del individualismo liberal decimonico: a través del uso de esquiroles, golpeadores profesionales y asesinos a sueldo. No ha sido raro inclusive, que ampliamente protegidos y exonerados de culpa, los patrones utilicen indiscriminadamente, la fuerza policiaca y militar para reinstaurar el orden en su empresa. Así, al imponer directivas sindicales amafiadas y corruptas, pero dóciles a sus intereses, no han dudado en acudir a procedimientos repugnantes como el secuestrar a los huelguistas, suspenderles el salario, intimidarlos, golpearlos o de plano suprimirlos. Cabe precisar que en el ordenamiento vigente en que momento y bajo qué requisitos han de suspenderse las labores y estallar la huelga, más se suelen de clara inexistentes aquéllas que no se estallan, colocando las banderas en el momento preciso, indicando el aviso. Por lo mismo se proscriben las huelgas con ocupación de los locales y desde luego las huelgas no profesionales.

Solapados por una amplia justicia de consigna, los patrones están ciertos de que con facilidad una huelga puede ser declarada inexistente, habrá siempre un funcionario pusilánime

que les fije a los huelguistas fianzas impagables o que a fin de cuentas se decrete el sobreseimiento⁵².

⁵² *ibidem*.

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

PRIMERA Que la historia de las relaciones de trabajo, nos demuestra la forma en que han ido evolucionando las normas que las regulan, hasta conformar el Derecho del Trabajo.

SEGUNDA Que hablar de la historia de México, es hablar de la historia de la lucha de clases especialmente de los conflictos entre los factores de la producción.

TERCERA Que la huelga, como derecho, empezó a existir de hecho, como el ejercicio del derecho a no trabajar, en protesta por la explotación inhumana de que eran objeto los trabajadores.

CUARTA Que la huelga, ha pasado por diferentes fases en el Derecho Mexicano del Trabajo, hasta llegar a constituir una garantía constitucional de los trabajadores.

QUINTA Que a partir de 1990, la huelga, es utilizada por los patrones, como un arma más eficaz,

pronta y expedita, para combatir a los trabajadores.

SEXTA

Que es un hecho, los principales instrumentos contractuales acuñados en décadas se han visto pulverizados en el último lustro y tan solo estamos a la espera de que, de un momento a otro, el marco fundamental establecido en la Ley Federal del Trabajo y en el Artículo 123 Constitucional sufran cambios radicales en perjuicio de los trabajadores.

SEPTIMA

Que el desempleo y subempleo aumentan gradualmente cada día, llegando a niveles muy altos. Que tan sólo en el año de 1995 perdieron empleos en el país 2,500,000 (DOS MILLONES Y MEDIO) y se acumulan a los 10 millones que se tenían declarados por la C.T.M. y admitidos por la COPARMEX.

OCTAVA

Que a partir de la existencia de fenómenos de cambios radicales en las relaciones laborales como el que a la fecha vivimos en México se agudizó antes y después de la firma del T.L.C.

NOVENA Que la reconversión productiva en México está generando un proceso de exclusión sindical y de división de la clase trabajadora.

DECIMA Que el proyecto de reforma y modernización del Estado Mexicano evoluciona en medio de dos amplios compromisos estatales, los adquiridos con los grandes centros del poder político y económico del mundo y algunos sectores capitalistas de nuestro país, que orientan hacia la definición de un Estado francamente liberal.

DECIMO PRIMERA Que en los últimos 13 años (1982-1995) el neoliberalismo aumentó la pobreza extrema en todos aquellos países donde se aplicó su política de una manera ortodoxa, ocasionando su propio desequilibrio a nivel global.

DECIMO SEGUNDA Que el Gobierno, específicamente a raíz del citado Tratado Trilateral de Libre Comercio con los Gobiernos de Canadá y Estados Unidos, ha impuesto a los sindicatos una dinámica de entrega y de negociación de los intereses obreros, el sindicato no ganó nada: ni mayor bilateralidad, ni mayor protección a los

trabajadores en cuanto a condiciones de trabajo.

DECIMO TERCERA Que los patrones, han arrojado al desecho, su derecho a los conflictos colectivos, pues les resultan demasiado engorrosos y en su lugar, se han apropiado del derecho de huelga, como arma para sus fines; propios del capitalismo neoliberal del México actual.

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

- Alvarez, Oscar C. La cuestión social en México. Publicaciones Mundiales, México, 1950
- Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC. Colegio de México El, Fundación Friederich Ebert y El Colegio de la Frontera Norte, ajuste México, 1992
- Anguiano Rodríguez, Guillermo, Las relaciones industriales ante la insurgencia sindical, Editorial Trillas, México, 1985
- Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1990
- Barajas Montes de Oca, Santiago, La huelga. Un análisis comparativo, Universidad Nacional Autónoma de México, 1983.
- Bobbio, Norberto, Liberalismo y democracia, Breviarios del Fondo de Cultura Económica, México, 1991
- Brom, Juan, Esbozo de historia universal, Editorial Grijalbo, México, 1975.

- Brown, J.A.C., La Psicología social en la industria, Breviarios del Fondo de Cultura Económica, México, 1992
- Carr, Barry. El movimiento obrero y la política en México 1910/1929, Ediciones Era, México, 1981
- Carrillo Prieto, Ignacio. Derecho de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1991
- Castorena, José de Jesús, Manual de derecho obrero, Editorial Fuentes Impresores, México, Sexta Edición, 1973.
- Cavazos Flores, Baltasar. EL derecho del trabajo en la teoría... y en la práctica, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.
- Cavazos Flores, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1986
- Cavazos Flores, Baltasar, 35 lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1986
- Cavazos Flores, Baltasar, El artículo 123 constitucional y su proyección en latinoamérica, Jus, México, 1976

- Colmenares Ismael; Gallo, Miguel Angel; González Fco. y Hernández Luis, (compiladores) "Cien años de lucha de clases en México 1876-1976", Tomo I, Textos Universitarios, Ediciones Quinto Sol, México, 1990 1ª reimpresión.
- Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986
- Cué Cánovas, Agustín, "Historia social y económica de México 1521/1854", Editorial Trillas, México, 1987
- De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 8ª. Edición Porrúa, México, 1990
- De Buen Lozano, Néstor, Derecho procesal del trabajo, 2ª. Edición Porrúa, México, 1990.
- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1954
- De Mora, Juan Miguel, Los conflictos en la UNAM, Editores asociados, México, 1977
- Barbosa Fabio y Enrique de la Garza (Coordinadores),

- modernización y Sindicatos México, 1.1. Ec.- UNAM, 1993
- Diputados, Cámara de, Diario de los debates, 18 de febrero de 1941
 - Driscoll de Alvarado Bárbara, C. Gambrill Mónica, El Tratado de Libre Comercio: entre el viejo y nuevo orden, UNAM, México, 1992
 - Edwards, Sebastian y Alejandra Cox Edwards, Monetarismo y liberalización, Fondo de Cultura Económica, México, 1992.
 - García Cantú, Gastón, El socialismo en México, Era, México, 1969
 - Escuela Nacional de Antropología e Historia, e Instituto de Antropología e Historia, título INAH, México, UNAM 1981
 - Larrañaga, Eduardo y otros. El Derecho Laboral en México. Realidad y encubrimiento, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1991
 - Loyzaga de la Cueva, Octavio. Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992

- L. Palacios, Alfredo, Op. cit., citado por el DR. José Manuel Lastra Lastra, Ideas generales del trabajo y su evolución histórica, en Revista "Artículo 123", de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990.
- Maldonado, Edelmiro, Breve historia del Movimiento Obrero, Universidad de Sinaloa, México, 1981
- Ortega Arenas, Juan, Instructivo Obrero, Costa-Amic Editores, México, 1984
- Puig Hernández, Carlos Alberto, Teoría y práctica de la huelga en México, Porrúa, México, 1989
- Rabasa Emilio O. y Caballero Gloria, Mexicano: esta es tu Constitución, Cámara de Diputados, México, 1982
- Ramos, Eusebio, Derecho sindical mexicano y las instituciones que genera, México, 1975
- Reyna Muñoz, Manuel. La CROM y la CSUM en la industria textil (1928-1932), Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1988
- Ross Gamez, Francisco, Ley Procesal del Trabajo comentada.

- Incongruencia de las reformas procesales del trabajo de 1980, Cárdenas, Editor y distribuidor, México, 1985
- Ruiz, Ramón Eduardo, La revolución mexicana y el movimiento obrero. 1911-1923, Era, México, 1984
 - Saint-Leon, E. Martín, Historia de las corporaciones de oficio, Partenón, 1947
 - Santos Azuela, Héctor. Estudios de derecho sindical y del trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987
 - Santos Azuela Héctor, Derecho colectivo del trabajo, México, Porrúa, 1993
 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Prontuario de la Ley Federal del Trabajo, México, STPS, sin fecha de edición.
 - Silva Herzog, Jesús, Breve historia de la Revolución Mexicana (los antecedentes y la etapa Maderista). Fondo de Cultura Económica, México, 1989
 - Silva Herzog, Jesús, Breve historia de la Revolución

- Mexicana (la etapa Constitucionalista y la lucha de facciones). Fondo de Cultura Económica, México, 1982
- Soberanes, José Luis. Una aproximación a la historia del sistema Jurídico Mexicano. Fondo de Cultura Económica, México, 1992
 - Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 1987
 - Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1971
 - Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas, México, 1950
 - Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1971
 - Trueba Urbina, Alberto, Diccionario de derecho obrero, Ediciones Botas, México, 1941
 - Zuno Hernández, José G. Lecciones de derecho del trabajo, Universidad de Guadalajara, México, Segunda Edición, 1970

II HENEROGRAFIA

- Fernández Arras, Arturo. El Derecho Mexicano del Trabajo frente al Tratado de Libre Comercio, Revista Foro, Febrero de 1993
- Zayas, Enrique R. de. Las Huelgas no resuelven nada, (estudio sociológico), pág. 74, La Tribuna, 20 de Junio, Boletín del Departamento del Trabajo, número 1, julio de 1913
- Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, Tratado de Libre Comercio, suscrito por los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, Canadá y los Estados Unidos de América, México, 1992

III LEGISLACIÓN

- Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Breaña Garduño, Harla, México, 1987
- Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Noviembre de 1986

DICCIONARIOS, ENCICLOPEDIAS Y OTROS DOCUMENTOS

- Fernández Arras, Arturo. Tesis de Licenciatura. La Coalición y el Derecho de Huelga en México, México, 1982
- Diccionario Jurídico México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1988
- Nueva Enciclopedia Temática Planeta, Ediciones Planeta, Chile
- Revista Laboral Número 24, "Práctica-Jurídico-Administrativa", Año II, Ediciones Contables Administrativas, Septiembre, 1994
- Diarios: El Financiero, La Jornada del período de Octubre de 1993 a Noviembre de 1995.