

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLÁN"



ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LA
INSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO DE
HUELGA EN MÉXICO, ESTADOS UNIDOS
Y CANADÁ.

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ILDEFONSO FERNÁNDEZ GUEVARA

ASESOR:
LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

ACATLÁN, ESTADO DE MÉXICO

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0-7-40



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A DIOS:

SÓLO TÚ TIENES PALABRAS DE VIDA ETERNA, A QUIÉN IRÉ SI TÚ Y SÓLO TÚ ERES EL DADOR DE TODA GRACIA; ASÍ COMO LO HIZO EL SALMISTA, QUIERO PEDIRTE QUE EL BIEN Y LA MISERICORDIA ME ACOMPAÑEN EN LOS DÍAS DE MI VIDA Y POR SIEMPRE EN TI PUEDA VIVIR CONFIADO.

QUIERO RECONOCERTE EN TODOS MIS CAMINOS Y POR SOBRE TODO AGRADECER EL AMOR MEDIANTE EL CUAL TENGO LA ESPERANZA BIENAVENTURADA DE LA REDENCIÓN EN CRISTO JESÚS; PERMÍTEME ANDAR EN INTEGRIDAD Y HACIENDO JUSTICIA PARA QUE SE ENCUENTRE VERDAD EN MI CORAZÓN.

NO QUE LO HAYA ALCANZADO YA NI QUE YA SEA PERFECTO. SINO QUE PROSIGO POR VER SI LOGRO ASTR. AQUELLO PARA LO CUAL FUI TAMBIEN ASITD POR CRISTO JESUS.

FLIPENSES 3.12

SILVIA, MI AMADA ESPOSA:

**SIEMPRE TE AMARÉ Y NO PODRÉ CALLAR LO MUCHO QUE TE NECESITO,
HEMOS PASADO TIEMPOS INVOLVIDABLES QUE NOS HAN FUNDIDO PARA QUE
SIENDO UNO SOLO EDIFIQUEMOS EL GÉNESIS DE ESE FUTURO QUE
ENFRENTAMOS JUNTOS. CADA INSTANTE RECUERDO EL MOMENTO DE
NUESTRO COMPROMISO Y AGRADEZCO A DIOS EL QUE ME PERMITIERA
COMPARTIR LA VIDA CONTIGO Y DÍA CON DÍA ANSIAR AMARTE, CUIDARTE Y
RESPETARTE POR SIEMPRE.**

**ESTE TRABAJO ME HA DADO LA OPORTUNIDAD DE ASPIRAR A LA
CULMINACIÓN DE UNA ETAPA EN MI VIDA ACADÉMICA, POR ELLO QUIERO
RECONOCER Y POR SIEMPRE AGRADECER TU APOYO, COLABORACIÓN Y
ESTÍMULO.**

PONME COMO UN SELLO SOBRE TU CORAZON
COMO UNA MARCA SOBRE TU BRAZO
PORQUE FUERTE ES COMO LA MUERTE EL
AMOR.
SUS BRASAS BRASAS DE FUEGO
FUERTE LLAMA.
LAS MUCHAS AGUAS NO PODRAN APAGAR
EL AMOR.
NI LO AHOGARAN LOS RIOS.

LIBRO DEL CANTAR DE LOS CANTARES

A MIS PADRES:

ILDEFONSO FERNÁNDEZ GARCÍA

E

IRMA GUEVARA DE FERNÁNDEZ.

CUANDO PIENSO EN LA POSIBILIDAD DE QUE ALGÚN DÍA LLEGUE A SER PADRE, SIEMPRE TERMINO PIDIENDO A DIOS QUE MIS HIJOS SEAN LO AFORTUNADOS QUE HE SIDO AL TENER EL AMOR, EL CUIDADO Y EL CONSEJO DE DOS PERSONAS MARAVILLOSAS.

PAPÁ: QUISIERA SER EL HOMBRE SOÑADOR QUE SIEMPRE HAS SIDO; SENSIBLE A LA INJUSTICIA Y CON ESE ROSTRO QUE AUN SIN PALABRAS ME ESTIMULA A TENER UNA VIDA BASADA EN PRINCIPIOS DE HONRADEZ, HUMILDAD Y ESPERANZA PARA SER INVARIABLEMENTE FELIZ.

MAMÁ: TUS CONSEJOS LOS GUARDO EN MI CORAZÓN; LA DISCIPLINA Y FIRMEZA CON LA QUE TE CONDUCES, ES EL EJEMPLO QUE SIEMPRE NECESITARÉ PARA BUSCAR HALLAR GRACIA ANTE LOS OJOS DE DIOS Y DE LOS HOMBRES.

**ORE MTO MJO LA INSTRUCCION DE TU PADRE.
Y NO DESPRECES LA DIRECCION DE TU MADRE.
PORQUE ADORNO DE GRACIA SERAN A TU
CABEZA.**

LIBRO DE PROVERBIOS

A MIS HERMANOS:

CARLOS, ALE Y JUAN MANUEL:

CON AMOR FRATERNAL Y CON EL RECUERDO DE UNA INFANCIA MUY FELIZ

A GUSTAVO Y VITA SÁMANO:

***AGRADECIENDO LA CONFIANZA Y EL APOYO QUE HE RECIBIDO DE USTEDES,
LE PIDO A DIOS QUE SIEMPRE LES BENDIGA.***

A MIS AMIGOS:

PORQUE QUIEN TIENE AMIGOS HA DE MOSTRARSE AMIGO.

UNA PALABRA DE AGRADECIMIENTO:

***AL SR. LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA , QUIEN INFUNDIÓ EN EL
AUTOR INTERÉS POR EL ESTUDIO DEL DERECHO LABORAL,
MEDIANTE SU BRILLANTE CÁTEDRA EN LA ESCUELA NACIONAL
DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN, Y A QUIEN DEBO LA
INVALUABLE DIRECCIÓN EN LA ELABORACIÓN DE ESTA TESIS.***

***GRACIAS POR SUS CONSEJOS EN TIEMPOS DE DUDA Y POR LA
AMISTAD CON LA QUE ME HA DISTINGUIDO.***

**ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LA
INSTITUCIONALIDAD DEL DERECHO DE HUELGA
EN MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ.**

Pag.

| | |
|--|----------|
| ÍNDICE: | 1 |
| INTRODUCCIÓN. | 3 |
| CAPÍTULO I. | |
| INSTITUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO. | |
| 1.- Antecedentes Históricos. | 6 |
| 2.- El Derecho del Trabajo en México. | 30 |
| 3.- Concepto de Huelga. | 38 |
| 4.- Procedencia de la Huelga y sus requisitos legales. | 45 |
| 5.- Objeto de la Huelga. | 49 |
| 6.- Etapas Procesales que se producen en virtud de una Huelga. | 54 |
| 7.- Casos en que termina una Huelga. | 65 |
| 8.- Artículos de la Ley Federal del Trabajo Relativos a la Huelga. (*) | 67 |
| 9.- Sindicalismo en México (Breves). | 81 |

(*) Títulos Octavo y Decimocuarto

CAPÍTULO II.

INSTITUCIÓN DE LA HUELGA EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.

| | |
|---|-----|
| 1.- Derecho Estadounidense. | 87 |
| 2.- Derecho del Trabajo Estadounidense. | 116 |
| 3.- Sindicalismo en Estados Unidos y Aplicación Laboral (Breves). | 123 |
| 4.- La Huelga en Estados Unidos (Generalidades). | 139 |

CAPÍTULO III.

CANADÁ: DERECHO LABORAL, INSTITUCIÓN DE LA HUELGA Y GENERALIDADES.

| | |
|-----------------|-----|
| 1.- Tema único. | 150 |
|-----------------|-----|

CAPÍTULO IV.

CONCLUSIONES.

| | |
|---|-----|
| 1. Análisis comparativo y descriptivo de la Institución de la Huelga en México, Estados Unidos y Canadá dentro de los diferentes ámbitos. | 157 |
|---|-----|

| | |
|---------------------|------------|
| BIBLIOGRAFÍA | 174 |
|---------------------|------------|

INTRODUCCIÓN.

La presente tesis referente al Estudio Comparativo de la Institución de Huelga en México, Estados Unidos y Canadá, tiene como objetivo general el estudio descriptivo de las relaciones obrero patronales en cuanto a los desacuerdos y conflictos que como consecuencia concluyen en la huelga. No es un análisis tendencioso que pretenda generar opiniones ni críticas en favor de una unificación de criterios con relación a la huelga y sus procedimientos, toda vez que el sistema político, sociológico, jurídico y económico es diverso en los tres Estados motivo del estudio, por lo que se considera que es poco factible esta unificación. El interés del presente análisis radica en la necesidad de tener una regulación legal más evolucionada de la Institución que se estudia al considerarla un medio de presión que otorga la ley al trabajador como descontento a lo que estima una actitud abusiva o injusta del patrón; lo anterior es como referencia a los compromisos comerciales que surgen del Tratado de Libre Comercio (T.L.C.) a partir de los cuales existe la necesidad de coordinarse adecuadamente ante la situación que se emana de la globalización económica mundial y alcanzar una mayor competitividad en materia laboral.

Pronto se tendrán que afrontar de manera total los retos que emanan del Tratado de Libre Comercio (T.L.C.), entre los cuales destaca la necesidad de crear una adecuación de los factores de producción (medios e instrumentos) para equilibrar los intereses entre el capital y el trabajo; la huelga es un instrumento legal para exigir en su momento que el conjunto de condiciones económicas obrero patronales sea satisfactorio o por lo menos equilibradas.

Ante el umbral del siglo XXI, debemos analizar nuestras estructuras y/o Instituciones y por qué no compararlas mediante el estudio descriptivo a fin de concientizarnos y adecuarnos a los sistemas de desarrollo que demanda nuestro país.

Al referirnos a "La Institución de la Huelga", es consecuencia del establecimiento de las estructuras básicas de un derecho que constituye un principio básico de la sociedad, Nación o Estado. Toda vez que la fundación del derecho de huelga en los diferentes Estados, motivos de nuestra Tesis, presenta modalidades y conceptos diversos; es menester señalar los puntos afines y las divergencias que pudieran darse, para concluir a manera de examen de las ventajas y desventajas con las que participamos dentro de un mercado común, en donde la evolución de nuestras estructuras laborales será determinante para ser competitivos y por ende protagonistas de lo que muchos llaman un *nuevo orden mundial*.

Por lo que se refiere al capítulo primero que tiene como título "Institución de la Huelga en México", en éste se detalla el génesis, desarrollo y la aplicación actual del conjunto de normas que regulan el derecho de huelga, por lo que se refiere en forma específica a las relaciones de trabajo reguladas por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

En los capítulos segundo y tercero, se analizan las estructuras fundamentales de la Institución de Huelga en los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, además de valorizar su Derecho Laboral. En dichos capítulos, se pretende entre otras cosas llegar al conocimiento (aunque genérico) de las

relaciones laborales y su perspectiva. Al igual que en México, la Institución de Huelga también representa en estos Estados un medio natural de defensa de los más preciados derechos de los trabajadores.

El último tema de esta Tesis, está presentado a manera de conclusiones y como análisis descriptivo y comparativo de la Institución de Huelga en los países señalados en capítulos anteriores. Lo anterior es para desarrollarse en los ámbitos más importantes de la vida de cualquier nación. De hecho es el punto culminante de este trabajo, ya que si en primera instancia el estudio era orientado a conocer bases y fundamentos de la huelga por separado, ahora se integran para compararse estableciendo principios para que México defienda los logros que representa la lucha por los más caros ideales de reivindicación social, pero adecuándose a la necesidad de un constante evolucionar, teniendo como armas y estandarte la unidad, la libertad, la exigencia de un trato digno; pero sin olvidar la indispensable actitud de ser productivo.

CAPÍTULO I

INSTITUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El presente Tema correspondiente al primer capítulo, lo definiría como el génesis o el principio de una Institución denominada Huelga, en la que a partir de un análisis cronológico se observa la actitud laboral de un grupo de personas en defensa de un instrumento que es uno de los cauces legales, para exigir el derecho a la justicia laboral.

Por lo anterior me permitiré en primer término citar las consideraciones de diversos autores, iniciando con lo manifestado por el Doctor en Derecho Alberto Puig Hernández.¹

El catedrático citado en el párrafo anterior manifiesta en su texto denominado Teoría y Práctica de la Huelga en México, que existe como precedente una circunstancia que ha sido práctica común en diferentes etapas de la historia, misma que consiste en la suspensión de labores como medida de exigencia laboral en la defensa y mejora del conjunto de condiciones necesarias para realizar digna y adecuadamente un trabajo.

El 4 de julio de 1582 sucedió en la Ciudad de México un abandono colectivo de parte de cantores y ministros que laboran en la Catedral

¹ Puig Hernández Carlos Alberto Teoría y Practica de la Huelga en México. Editorial Porrúa, S.A. México 1989. Pp 45-63

Metropolitana; el conflicto se debió a que el Cabildo (Junta o Consejo Eclesiástico.) redujo el salario que les correspondía, ante lo cual los trabajadores se rebelaron suspendiendo sus labores aproximadamente durante un mes y medio. El resultado de la actitud de los trabajadores les fue en gran manera satisfactoria ya que en intervención hecha por las entonces autoridades Eclesiásticas, lograron el pago de salarios caídos y la restitución de sus sueldos originales.²

Ya en el siglo XVIII se suscitaron diversos conflictos como el de las Empresas mineras de Real del Monte en Hidalgo y de Cerro de San Pedro en San Luis Potosí en julio de 1766 y mayo de 1768, son considerados hechos sociales significativos en el movimiento de Independencia de 1810 que aunado al conflicto político de peninsulares y criollos rompieron la hasta entonces dependencia que se tenía con España³. Por otra parte, la duración de la jornada de trabajo es aspecto básico y fundamental dentro de las condiciones en las que se presta un trabajo. En el pasado también se pugnó para que el tiempo de labores fuera posible y sin detrimento del aspecto físico y mental del trabajador. En 1768 cuando gobernaba la Nueva España el Virrey Martín Mayorga, por instrucciones de éste se aumentó la jornada de trabajo para quienes prestaban sus servicios en el Gran Estanco de Tabacos, ante lo cual se agruparon los trabajadores y decidieron suspender labores logrando la defensa de las condiciones que prevalecían antes de la intervención del Virrey.⁴

² Citado por Trueba Urbina, Alberto. Evolución de la Huelga, Ed. 1950, Ediciones Botas, México, P-14.

³ Citado por Briseño Sierra, Humberto. Los Conflictos colectivos en el Derecho Mexicano, 1a. Ed. 1938, Ediciones Botas, México U.A.F.M., Pp 176-177

⁴ En referencia a lo manifestado por Chávez Orozco, Luis. Historia Económica y social de México, Ed. 1938, Ediciones Botas, México Citado por Trueba Urbina, Alberto

A continuación se hará una breve lista de la fecha, circunstancia y lugar de trabajo que señala el Doctor Puig como ejemplo de diversos conflictos colectivos en el siglo XIX.

| AÑO | CIRCUNSTANCIA | LUGAR |
|------------|--|----------------------------------|
| 1868 | Peticiones de jornada de trabajo más humanas. | Tejedores de Tlalpan. |
| 1868 | Mejoramiento de Salarios. | Barreteros de Mineral del Monte. |
| 1868 | Liberación de la obligación de comprar en las tiendas de raya. | Fábrica la Magdalena. |
| 1868 | Petición de un día de descanso. | Los Sombreros. |
| 1872 | Despido Injustificado. | La Fama (Tlalpan). |
| 1873 | Falta de pago. | Obreros de Tepeji del Río. |

Es interesante señalar que la participación de la mujer en este tipo de movimientos se hace notorio en 1896 con una suspensión de labores en la fábrica "El Premio" que se dedicaba a elaborar cigarros, así como en la fábrica de hilados y tejidos llamada "La Colmena y Barrón" en 1898; las circunstancias o hechos que constituyeron la decisión de presionar al patrón fue protestar contra la rebaja de salarios.

Antes de 1857 no existía precepto legal alguno que considerara las relaciones obrero-patronales, ya que prácticamente los movimientos laborales eran "situaciones de hecho" que constituían tan solo una problemática social y no jurídica.

El Dr. Puig, también señala lo que es sabido por nosotros en relación a las huelgas históricas de Cananea y Río Blanco en 1906 y 1907 respectivamente. Dichas Huelgas, dada su importancia y trascendencia social, tendrán una mención especial dentro del presente tema por ser el reflejo de la necesidad de una reivindicación y establecimiento jurídico de una garantía social. Es por lo anterior que estas luchas históricas suscitadas en el período dictatorial del General Porfirio Díaz, constituyen pilares importantes que se plasman en la Constitución del 5 de febrero de 1917, reconociéndose en nuestro país el derecho de huelga de los trabajadores.

Ya en el México Institucional y concretamente de 1923 a 1929 se pusieron de manifiesto los conflictos de los trabajadores ferrocarrileros en la gestión administrativa de Plutarco Elías Calles, así como el conflicto laboral de la Industria

Eléctrica Nacional. Por último, es necesario considerar las repercusiones de la crisis en materia de hidrocarburos durante el gobierno del General Lázaro Cárdenas. Lo anterior es como anticipo de una investigación más detallada que en posteriores líneas detallaré en virtud de que un fenómeno laboral como la huelga llevó a una situación política y social diferente a razón de la Figura o Institución llamada expropiación de la Industria del Petróleo.

Como conclusión a lo manifestado por el Dr. Puig, señalaremos como enseñanza especial, la circunstancia de que a partir de una situación de hecho se pugnó y luchó por un principio valorizado como justo y que culminó como un Derecho Constitucional.

Es interesante y primordial el punto de vista jurídico en cuanto al aspecto evolutivo de "La Institución de Huelga en México" que presenta con acierto el Lic. Eusebio Ramos, y que a continuación presentaremos resaltando algunos puntos que consideraremos de gran interés para nuestro estudio.⁵ Fue precisamente en la Nueva España donde se encuentran los antecedentes más remotos de la huelga; misma que se da en virtud de la desigualdad económica y social existente que se traducía en vasallaje, tiranía, opresión e injusticia. Podemos señalar a manera de ilustración, el hecho de que una vez conquistada la Nueva Tenochtitlán, Hernán Cortés dictó las bases de explotación de los vencidos que se manifiestan en las Ordenanzas que dictó el conquistador y que consisten en todo lo referente al aspecto productivo, que es lo que nos interesa por ser motivo de la Institución que se estudia.⁶

⁵ Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano, Pp-325-333

⁶ (Ordenanzas de Hernán Cortés)

Cuando hablamos de la historia del trabajo en México durante la época de la Colonia, no podemos analizar su contenido si no estudiamos lo que algunos llaman "El Instrumento Suministrador de Servicios Personales", denominado Encomienda, que surgió de la siguiente manera: En un momento histórico, dos grupos humanos representantes de otras tantas sociedades, se ponen en contacto por medios violentos. Se trata, por una parte, de una hueste formada por españoles e indios aliados capitaneados por Pedro de Alvarado; de la otra, un ejército indígena de uno de los varios reinos-estados pertenecientes a la gran familia Azteca. El resultado fue la derrota militar de los indígenas y la dominación de los españoles. En pocos años la situación se extenderá a toda el área. Esta victoria y posterior dominación, fue posible gracias a la unidad junto a la superioridad tecnológica y organizativa que presentaron los españoles frente a los indios. A todo ello, había que añadir los ideales expansionistas que nacían del propio estado castellano y que encontraban fuerte apoyo en las creencias religiosas misioneras que caracterizaban al cristianismo. Como resultado de ello, un reducido grupo de castellanos que a partir de entonces aumenta sin cesar, señorea a un número muy superior de indígenas formado por numerosas etnias. Las relaciones entre ambos grupos se establecerán a través de una institución que recibirá los nombres de encomienda o repartimiento. Básicamente esta institución establece el pago de tributos y servicios de los pueblos de indios a los conquistadores en quienes fueron depositados o a la Corona.

La intención de los conquistadores fue la de organizar una sociedad estratificada en la base de la cual habrían de situarse los indios americanos como fuerza productiva, mientras que ellos se reservaban la dirección y mantenimiento del orden creado. Interviene, sin embargo, la Corona que, sin dejar de reconocer

el derecho adquirido por los conquistadores, tenderá a incrementar el número de sus vasallos, ya para ello se situará entre ambos grupos tratando de suavizar la rígida estratificación que pretendían los vencedores. Su misión intentará llevarla a cabo estableciendo una serie de normas protectoras del elemento indígena que llegarán a separarlos, creando dos Repúblicas: la de los españoles y la de los indios.

Su propósito no afectará, sin embargo, a la estructura de las relaciones por cuanto no van a intentar, quizás porque fuese imposible, nivelar los grupos. Y así, la ordenación de la sociedad dual que nace, se va a hacer desde los españoles y la estratificación se basará en las diferencias étnicas. Distinta suerte hubiesen seguido las relaciones entre los grupos si, como propugnaron algunos conocedores de los hechos, se hubiese permitido, sobre una base de igualdad legal, un rápido proceso de aculturación.

La encomienda fue, según hemos visto, la base económica de los españoles y sus instituciones durante el proceso de consolidación de la nueva sociedad. Los tributos aportados por los indios encomendados y sus servicios proporcionaron el fundamento necesario para que posteriormente se alcanzaran otras formas económicas que siguieron teniendo su razón de existir en los mestizos, nuevo elemento social, y en los indígenas liberados de la encomienda. La encomienda y el sistema sucesorio que se fue creando, una vez abandonada la idea de la perpetuidad de la misma, cumpliría una serie de funciones indispensables para la permanencia de los españoles. Provocará una continua afluencia de población hispánica atraída por el señuelo de escalar niveles sociales superiores a los que tenían en la Península. Actuará también, como liberadora de tensiones provocadas por los muchos aspirantes y el limitado número de

encomiendas; el sistema sucesorio, que daba opción a los pobladores, se encargará de ello.

La conquista fue el origen del derecho a recibir indios en depósito, y posteriormente se constituiría siempre como mérito para obtener cualquier tipo de beneficios. Durante los siglos XVI y XVII y quizás el XVIII, la conquista estará presente en las relaciones de méritos y servicios a la Corona por parte de los descendientes de los conquistadores y pobladores de las nuevas tierras. Aquellos méritos pretéritos serán continuamente traídos al presente buscando beneficios, tal vez ésto impidiera a aquellos hombres mirar hacia el futuro.⁷ Dicha forma de Relación, en realidad constituía un estado de servidumbre que al igual que la esclavitud vino a originar un enorme descontento social en razón de una explotación inhumana que se desbordó en los primeros abandonos colectivos de trabajo como el ya enunciado que corresponde al 4 de julio de 1582 en relación a los cantores y ministros de la Catedral Metropolitana.

Dentro de los diferentes momentos históricos de nuestro País, la necesidad de la emancipación ha sido establecida y generada por circunstancias muy relacionadas a los conflictos laborales; tal es el caso de lo que sucedió el 15 de septiembre de 1810 cuando inició el Movimiento de Independencia, dirigido por Miguel Hidalgo y Costilla.⁸

⁷ Enciclopedia Quillet, significado de Encomienda

⁸ Citado por Ramos, Eusebio; Derecho Sindical Mexicano, Pp- 326 (último párrafo) Texto: "La explotación de clases genero la Revolución de Independencia, iniciada en el año de 1810, el 15 de septiembre, por el caudillo Don Miguel Hidalgo y Costilla. Surge una nueva Nación que es México a la consumación de la Revolución de Independencia, la cual se interpreta como un pacto entre las clases explotadas con el Clero. Los Capitalistas y Señores semifeudales (criollos, con el objeto de defenderse mutuamente de las amenazas que entrañaban la revolución liberal, encabezada por Diego en España)".

En 1821, México ya es una Nación Libre, con Independencia política y económica pero no con la libertad de trabajo anhelada, ya que la tradición de servidumbre subsistió en virtud de que aún en el México Independiente se limitaron los ejercicios laborales en diversos aspectos, como el hecho de que no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria, ésta libertad de trabajo surgió en la época de la Reforma y en el Congreso Constituyente de 1856-1857, plasmándose en los artículos 4to. y 5to. de la Constitución de 1857.⁹ Podríamos decir que la libertad de trabajo considerada en la Constitución de 1857 es antecedente legal de la Institución de Huelga, ya que a partir de ese momento nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad; en base a esta libertad los movimientos de abandono colectivo o paros obreros se explicaban por sí mismos. Cabe señalar que a raíz de lo anterior los trabajadores ya tenían en forma más clara, la necesidad de buscar algún principio, base o Institución que fuera el medio adecuado para conquistar aumento salarial así como reducción de la jornada de trabajo entre otras aspiraciones laborales.

Estas luchas se patentizaron en 1868 con los Tejedores de Tlalpan y durante el régimen Porfirista en 1877, con los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa", en donde los trabajadores utilizan como medio para el logro de sus aspiraciones una solicitud hecha a la Secretaría de Gobernación para que autorizara un reglamento de trabajo (interno), donde se estableciera una jornada de trabajo de 12 horas, supresión del trabajo nocturno, la prohibición a los pagos con mercancías, así como la suspensión definitiva de los castigos.

9. Constitución de 1857, Art. 4to. y 5to.

Texto:

Art. 4to. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando ofenda los de la sociedad.

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

El Lic. Eusebio Ramos destaca la importancia y trascendencia de las Huelgas de Cananea y la de Río Blanco, en el período dictatorial del General Porfirio Díaz, que en auxilio del Licenciado antes citado y de otros historiadores consideraremos.

En primer término señalaremos que:

La situación laboral en las minas de Cananea, que se ubican en el Estado de Sonora eran por demás difíciles, en virtud de las extremas condiciones de trabajo a las que estaban sometidos, así como los bajos salarios con que eran retribuidos los trabajadores. Ante tal situación y para contrarrestarla, se reunieron el 28 de mayo de 1906 los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" para establecer movilizaciones en demanda de un trato justo; la primera movilización fue el 30 de mayo de 1906 que consistió en la realización de un mitin en donde se acordó llegar a la suspensión de sus labores como medida para contrarrestar la explotación.

El movimiento de huelga inició el 31 de mayo en la mina "oversight", propiedad de la compañía minera "Cananea Consolidate Cooper Company" y consistió en la negativa de los trabajadores para hacer el cambio de operaciones; los representantes de los huelguistas presentaron una declaración de huelga con los siguientes puntos:

Primero. Queda el pueblo declarado en huelga.

Segundo El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes.

- I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 9).
- II. El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidate Cooper Co.", se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos.
- IV. Poner hombres en las jaulas a su cuidado, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo mexicano, en el trabajo de esta generación, tendrá derecho a ascensos según se lo permitan sus aptitudes.

A la empresa le parecieron absurdas las peticiones antes citadas y al calificarlas de tal manera fueron rechazados por el Gerente de la negociación. En un mitin frente al edificio de la empresa los huelguistas gritaban consignas y exigían: "¡Que salga el gringo desgraciado!", se obtuvo como respuesta un disparo hacia un obrero bañándolo en sangre. Lo anterior generó violencia ya que se quemaron edificios, se saquearon almacenes, las luchas entre los huelguistas y hombres de la Compañía arrojaron más de veinte muertos y una gran cantidad de heridos. El Gobierno Federal envió tropas así como el Gobierno Norteamericano con la supuesta idea de calmar los disturbios. La lucha fue desigual y a pesar de que la consigna de los obreros era morir antes que rendirse, el final de la lucha regresan al trabajo en las mismas condiciones de antes del conflicto; algunos de

los líderes que no pudieron escapar o que murieron, fueron hechos prisioneros y trasladados a la cárcel de San Juan de Ulúa y otros murieron.

Diversas lecturas históricas presentan el panorama del conflicto laboral de principio de siglo en Cananea de manera muy particular, tal es el caso del profesor Edelmiro Maldonado, quien relata el hecho de que a mediados de 1906 era por demás obvio el descontento de los mineros de Cananea en virtud de los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante. Es menester señalar el trato desigual que se daba entre mineros mexicanos y norteamericanos ya que, aunque aparentemente ambos desempeñaban una labor idéntica y según ganaban el mismo sueldo, eso era falso ya que los nacionales eran explotados mayormente, además de que los jornales eran pagados de entre \$3.00 a \$5.00 diarios, con moneda del país a los mexicanos y con oro a los estadounidenses. Por lo anterior, los mineros mexicanos decididos a luchar por la justicia, habían participado en reuniones secretas los días 28 y 30 de mayo de ese año, acordando la huelga en caso de que sus demandas no fueren satisfechas, mismas que el abogado de la empresa calificó de absurdas. Ante el rechazo los obreros organizaron una manifestación en la que participaron 3,000 mineros que por la tarde de ese primero de junio se dirigieron a la maderería de Cananea Cooper, llevando carteles relativos a su problemática, siendo recibidos de manera arbitraria ya que a su arribo les arrojaron agua con mangueras, en un principio los mineros reaccionaron lanzando piedras pero ante las balas de los gringos, incendiaron los almacenes. Dicho conflicto trascendió al ámbito político de tal forma que el Gobernador del Estado de Sonora se presentó en el lugar de los hechos violentos al día siguiente acompañado de 275 soldados norteamericanos, al mando el capitán Rynning.

Se realizó una nueva concentración obrera que sería brutalmente dispersada por el ejército de esbirnos de la Empresa con ayuda de los Ranger's. Esos momentos fueron una cacería contra el pueblo y contra los principios reivindicadores del movimiento; se ordenó la aprehensión de los líderes del movimiento social sentenciándolos a 15 años de prisión en el Castillo de San Juan de Ulúa.

La importancia y el valor de la Huelga minera de Cananea es porque en ella se enarbola por primera vez la demanda de ocho horas como jornada máxima, puso al desnudo el maridaje del Porfiriato con el imperialismo y por la decisión de luchar por el cambio social.¹⁰

Posterior al conflicto minero de Cananea surgió, en la industria textil uno de los movimientos obreros de mayor significado que culminó en la represión. El historiador Edelmiro Maldonado, así como el Licenciado Eusebio Ramos coinciden en la circunstancia de que las condiciones de vida materiales de los obreros textiles eran por demás difíciles y por ende impregnada de un trato deshumanizado. Los salarios fluctuaban de 50 a 75 centavos diarios, con una jornada de trece horas diarias y pagándose diferentes salarios por una misma labor, además de una exagerada explotación de niños y mujeres. Se hacía un descuento de dos pesos semanales por concepto de renta y aplicaban multas cuando habían actitudes de rebeldía, lo poco que les quedaba de salario se entregaba en vales para que compraran en la tienda de raya (había mercancías con precios más arriba de su valor normal).

¹⁰ Maldonado, Edelmiro y diversos autores. Cien años de lucha de clases en México 1876-1976. Tomo 1 editado por textos Universitarios Ediciones Quinto Sol, 14a reimpresión, Pp-111-116.

En la región textilera del país el descontento laboral era tal, que la agitación y organización que proponía el llamado Gran Círculo de Obreros Libres, fundado por Manuel Ávila y José Neira entre otros, tenía gran éxito y rendía buenas cuentas; como cuando a fines de 1906 se hizo patente su labor de lucha en el Centro Industrial de Puebla, en el que por órdenes de la Administración se expidió un reglamento mediante el cual se prohibía que los trabajadores se organizaran; fijaba una jornada laboral de 14 horas y se impedía la admisión de huéspedes en las habitaciones que se proporcionaban a los trabajadores; las protestas no se hicieron esperar ya que los obreros de la fábricas de Puebla y Tlaxcala se propusieron no ceder a la opresión; ante tal actitud, el ataque patronal se tradujo en un paro que fue contestado por los trabajadores con la Huelga. Dicha Huelga se dio en diferentes Estados de la República abarcando 80 fábricas y aproximadamente 25,000 trabajadores.

La Huelga fue un verdadero impacto dentro de la opinión nacional que ocasionó que los patrones en aras de buscar una solución a la problemática laboral, propusieran como árbitro a Don Porfirio Díaz y los obreros aceptaron. El 5 de enero de 1907, algunos delegados obreros se trasladaron a la capital del país a fin de realizar todo tipo de actos en relación a la problemática que representaba el arbitraje y a la defensa de sus intereses que emanaban del mismo; enviaron telegramas a sus representados anunciando el término de la huelga (se dice fueron presionados para ello mediante amenazas y corrupción ya que desde un principio la intención del Gobierno era engañar a los trabajadores).

Cuando llegó el momento de participar en la Asamblea General, el ambiente era satisfactorio, pero cuando se leyeron los diferentes puntos del laudo, los obreros cambiaron de actitud, asiéndose de ellos el desánimo, la amargura y

la desesperanza, culminando en arrebatos de coraje y reproche para con sus delegados. El documento suscrito por Porfirio Díaz establecía en términos generales que: " El lunes 7 de enero se abrirían las fábricas...", quedando bien claro que los obreros siguen "sujetos a los reglamentos vigentes..." en tanto que, "los industriales ofrecen continuar haciendo estudios con el objeto de unificar tarifas...", lo nuevo consistía en que se creaba el sistema de libretas donde los patrones anotarían los datos de buena conducta, laboriosidad y aptitudes de los obreros, y se establecía la censura para la prensa obrera, quedando los jefes políticos encargados de autorizar los artículos periodísticos antes de su publicación. El lunes 7 de enero los trabajadores textiles se presentaron a las diversas fábricas para realizar protestas y establecer estructuras de organización para repudiar el arbitraje; en Río Blanco, una mujer se presentó en la tienda de raya para solicitar un préstamo y lo que recibió fue golpes y además injurias, pero alguien dentro de los obreros reclamó esta actitud pronunciándose en defensa de la mujer, se dirigió al dependiente quien presa del temor sacó la pistola e hizo un disparo matando al trabajador. Los trabajadores de inmediato se lanzaron hacia la tienda de raya y le prendieron fuego; posteriormente llegaron los soldados con órdenes de reprimir. En otras fábricas (Sta. Rosa, Nogales, Cocolapan, el Yute de Orizaba, etc.) lo obreros a semejanza de los de Río Blanco quemaban las tiendas de raya para luego concentrarse todos en la Ciudad de Orizaba. Fueron recibidos y reprimidos con armas de fuego, prolongándose la persecución hasta altas horas de día 8 de enero, más de 4,000 soldados se habían concentrado en la región, los muertos ascendían a 400 entre hombres, mujeres y niños; además de 200 detenidos que fueron hechos prisioneros y enviados a Quintana Roo para que en castigo a su rebelión fueran condenados a trabajos forzados. El orden y la paz se imperaba en el Gobierno dictatorial del General Díaz por medio de la imposición y del empleo de las armas.¹¹

¹¹ Maldonado, Edelmiro y diversos autores. Cien años de lucha de clases en México 1876-1976. Tomo I editado por textos Universitarios Ediciones Quinto Sol, 14a reimpresión, Pp-111-116.

Por otra parte, el documento donde se plasman los Estatutos del Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Fábrica "Río Blanco" antes de iniciar su articulado dedica algunas líneas a los mártires del 7 de enero de 1907 a razón de las siguientes líneas.

"Qué afortunado es quien tiene la dicha de militar en un Sindicato de tanta trascendencia histórica como el nuestro, pues el epopeya del 7 de enero de 1907, ha quedado plasmada con huella indeleble en el ancho y venturoso camino del Sindicalismo, y fue la fuente principal en que recogieron la inspiración los patriotas legisladores de 1917, plasmando en la Constitución el Artículo 123, ejemplo que dio México al mundo contemporáneo en materia de Derecho. Por lo expuesto, esperamos que las generaciones de hoy y las que se incorporen en el futuro, sepan aquilatar la responsabilidad que contraen al estar afiliados a una Organización que ha sido guía y ejemplo del Proletariado Mexicano y les servía de aliciente para transitar con decisión por el camino de rectitud que nos señalaron esos grandes hombres, para así sentir en el honor de ser depositarios del legado tan glorioso escrito con la sangre generosa de los próceres caídos en la infausta mañana del 7 de enero de 1907".¹²

Por lo anterior, podemos señalar que al igual que el catedrático Adolfo Gilly consideramos que el ocaso del régimen dictatorial del General Díaz estuvo marcado por el descontento social que mediante diversos modos (como la huelga) daba continuidad a la lucha de clases. El Desarrollo económico, político y social del régimen de Porfirio Díaz, aún a pesar de la represión, no pudo acabar con la organización obrera (aunque clandestina) y prueba de ello son las

¹² Estatutos del Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Fábrica de "Río Blanco".

aproximadamente 250 huelgas que se hayan registradas de abril de 1887 a los primeros meses de 1910, destacando como ya dijimos anteriormente, las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La mayoría de las huelgas que han sido registradas se dieron en el ámbito textil. Hubo aproximadamente 75 huelgas textileras, le siguen los ferrocarrileros con 60 huelgas y los cigarreros con 35. Por último, se dieron dentro de las minas, en los tranvías y en las panaderías aproximadamente 12 huelgas en cada caso.

Durante la llamada "Paz Porfiriana" y aún en contra de los obstáculos persistió la lucha obrera, obteniendo conquistas parciales o siendo objeto de la cruel represión, pero de una o de otra forma manteniendo el progreso de las masas. Esto lo decimos en virtud de que al llegar el año de 1905, la supuesta paz que reinaba era consecuencia de que tanto las huelgas como los sindicatos obreros estaban prohibidos por la ley. La agitación se castigaba con la deportación a las plantaciones, la cárcel o la ley fuga.¹³

Por último y ante el umbral del siglo XXI, debemos analizar nuestras estructuras y/o instituciones a fin de concientizarnos y adecuarnos a los sistemas de desarrollo que demanda nuestro país.

¹³ Gilly, Adolfo. *La Revolución Interrumpida*, Ediciones el Caballito, 27 de Mayo de 1977, p.p. 27 y 28.

Continuando con nuestro estudio referente al balance histórico de la huelga en México, mismo que hemos estructurado en razón de los diferentes criterios que proporcionan los estudiosos de la Materia, toca el turno al Dr. Miguel Borrell Navarro¹⁴, quien en su texto denominado "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", establece básicamente cuatro puntos que enmarcan el entorno histórico de la Huelga de la siguiente manera:

- 1.- Prolegómenos de las Conquistas Proletarias y del Derecho de Huelga.
- 2.- Las primeras Huelgas, sus vicisitudes y dificultades.
- 3.- La doctrina Social de la Iglesia.
- 4.- El Derecho de Huelga en épocas de Benito Juárez y Porfirio Díaz.

En lo que se refiere al primer punto, se hace una narración de las primeras huelgas ocurridas en México con significación y trascendencia como el mismo Autor señala. En su estudio menciona las huelgas que se suscitaron en 1905 en la fábrica Textil Belicista, en el municipio de Tepic, Nayarit. También describe de manera funcional los conflictos colectivos y propiamente las Huelgas de las minas de Cananea en Sonora, así como la problemática textil del País y concretamente la huelga de Río Blanco, Veracruz.

En cuanto al segundo punto que desarrolla el Dr. Borrell, menciona que las primeras huelgas en México datan de 1865 y en forma mas evidente en los siguientes puntos regionales: Distrito de Tlalpan, Pachuca, Puebla, Distrito Federal, Guadalajara y Sinaloa. En los periodos de 1870 a 1880 los obreros se organizaban formando sociedades cooperativas que cuando emprendían la lucha contra la clase social que los oprimía, utilizaban la huelga como medio para lograr mejores prestaciones. Esa misma época fue freno al movimiento obrero dada la dureza con que se dio el afianzamiento del Porfirisismo en la vida Nacional, quedando únicamente como alternativa la lucha clandestina. Por último, se

¹⁴ Borrell Navarro Miguel, Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta edición, Editorial Sista, S A de C.V., México.

menciona que la primera huelga importante en nuestro país, fue la que inició con el acto de reclamo de los tejedores de Tlalpan en 1868.

El punto tercero se titula "La Doctrina Social de la Iglesia o Social Cristiana", representada un punto de carácter ideológico por demás interesante y de gran vigencia. La doctrina Social Cristiana, establece que para lograr una reforma que reivindique los derechos inherentes al Ser Humano, es necesario primeramente realizar una reforma moral entre los hombres (es decir en forma personal) que permita llegar a las instituciones y que haga a éstas respetables. Todo origen de un Movimiento Social, debe descansar en las virtudes de una reforma Social en la que la justicia se perfeccione con la espiritualidad de la caridad. El punto medular de esta doctrina considera que los trabajadores deben tener participación no sólo en las utilidades de la Empresa, sino también en su Administración e incluso en la propiedad de las mismas. Como un análisis personal considero que el principio de una movilización de masas en busca de la consolidación de un derecho, lleva implícito no solo la objetividad de obtener lo deseado, sino que el punto sensible de toda lucha se respalda en el establecimiento de un ideario común que a la postre constituya una ideología, una doctrina o quizá, un sistema político-social.

Por último se hace mención del Derecho de Huelga en las épocas de Benito Juárez y Porfirio Díaz, en donde mediante un análisis histórico pone en relieve las luchas de un Pueblo sediento, no solo de justicia sino de identidad para luego buscar la unidad.

El Código Penal Mexicano de 1871 se promulgó cuando era Presidente Don Benito Juárez y causó vigencia hasta la época Porfirista. Consideraba en su artículo 925 lo siguiente: Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y

multa de \$25.00 a \$50.00, o una sola de éstas penas a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier modo la violencia física o moral con objeto de hacer que suban los salarios o los jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo. Por lo anterior, no es difícil señalar que en consecuencia tanto la huelga como la Asociación Sindical o cualquier maniobra de presión era un delito. Por ésto se explican "legalmente" las masacres de toda la época y muy en especial la que sufrieron los mineros de Cananea en 1906 y de los textiles en Río Blanco en 1907. La situación del trabajador era cruel e insostenible; en algunas haciendas y centros de trabajo había cárceles y policías particulares que abusando de su autoridad humillaban y pisoteaban la calidad humana. Siempre la realidad supera la ficción y como muestra resaltaremos lo siguiente: En la mayoría de las Haciendas se les pagaba a los obreros con vales o mercancías de la tienda de raya, las deudas eran hereditarias y eran transmitidas de padres a hijos sujetando de este modo a los trabajadores y sus descendientes.

Todo lo anterior redundaba en una situación política, económica y social significativamente mala. Poco a poco las condiciones prevalecientes despertaron en el Pueblo la aspiración al respeto por la dignidad, una mejor condición de vida, así como un elemento de presión para lograr equilibrios dentro de los elementos de producción; mentalizado y anhelado, el derecho a la huelga cada vez cobraba más fuerza.

Para concluir el capítulo concerniente a los antecedentes históricos del referido tema objeto de nuestro estudio, haremos mención de los comentarios vertidos por el historiador Anatol Shulgovski.¹⁵ Dichos comentarios giran en torno a la Expropiación Petrolera consecuencia de la movilización obrera en el período

¹⁵ Ismael Colmenares y otros. Cien años de lucha de clases en México, 1876-1976 pp 150-156, Ed. Quinto Sol, Tomo II, México, D.F. 1985

sexenal del Presidente Lázaro Cárdenas y que se detallarán de la manera siguiente:

En Julio de 1936 se celebró el primer Congreso extraordinario del Sindicato de Petroleros. El Congreso trató de las condiciones del contrato colectivo único con las Compañías. En Noviembre de 1936, el Sindicato exigió a las Compañías la firma del contrato colectivo. Junto con las peticiones económicas el contrato contenía cláusulas sobre el control del sindicato en la contratación y despido de los trabajadores. Esta demanda de los petroleros podría considerarse plenamente justa y legal, por cuanto los empresarios se esforzaban por escindir las filas de los obreros por medio de la creación de sindicatos particulares, de los rompe huelgas y el despido de los trabajadores indeseables para las Compañías.

Se llevaron a efecto pláticas conciliatorias pero estas negociaciones fueron infructuosas, por lo que la dirección del Sindicato de Petroleros decidió con carácter irrevocable recurrir a la huelga como último recurso, la cual debía estallar el 31 de Mayo de 1937. Por primera vez en la historia del movimiento obrero mexicano, una huelga abarcaba a todas las empresas y a todas las regiones petroleras. El Gobierno no intervino en contra de la huelga y declaró que los obreros tenían pleno derecho a recurrir a este método de lucha; para que el movimiento no escapara al control del Gobierno, éste buscaba la terminación de la huelga trasladando la solución del conflicto a los causes constitucionales.

En aquellos momentos se reunía el Congreso extraordinario de los obreros petroleros. Un grupo estaba por la continuación de la huelga hasta el triunfo completo y consideraba necesario extender la huelga a otras ramas de la

economía y por otra parte, otro grupo consideraba necesario importar combustible para no perjudicar a la población y no causar antipatía y por último un tercer grupo proponía el cese de la huelga y el establecimiento de una estrecha colaboración con el Gobierno de Cárdenas para luchar contra las Compañías.

Después de acalorados debates y discusiones, el punto de vista de los partidarios del cese de la huelga predominó y se aprobó levantar la huelga el 9 de Julio de 1937. Simultáneamente los sindicatos comunicaron a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que se encontraban en un conflicto económico con las Compañías.

Terminada la huelga se creó la Comisión que investigaría la situación económica de las Compañías; siendo que quienes formaban parte de la mencionada comisión, eran reconocidos economistas y activistas políticos del país que encabezaban Efraín Buenrostro y Silva Herzog, entre otros. Las Compañías declaraban que 18 mil obreros petroleros recibían un salario promedio tres veces mayor que 743 mil obreros de otras ramas de la industria y 7 veces más de lo que recibían 3 millones de obreros agrícolas. La Comisión de expertos en su nombre dedicó bastante lugar a la refutación de estos argumentos; según los datos mencionados en el informe, en las regiones petrolíferas los precios de los productos alimenticios habían sido establecidos arbitrariamente por las Compañías extranjeras y eran claramente superiores a los de otras partes del país, además de que la productividad media del trabajo del petrolero en México era doce veces mayor que en los Estados Unidos de Norteamérica.

La Comisión comprobó que en 1934 las Compañías obtuvieron 52 millones de pesos en ganancias, 62 en 1835 y 56 en 1936; tal diferencia no era difícil de explicar, ya que las Compañías encubrían una parte considerable de sus ganancias, utilizando los más diversos medios y refinados métodos que incluían un llamado fondo de capital de reserva de ganancias que en realidad iba a parar en el bolsillo de los dueños de las Compañías. La Comisión de expertos indicaba que las Compañías habían recibido tan enormes ganancias, que resultaba imposible hacer un cálculo preciso pero que en atención a datos meramente superficiales, gran parte de las Compañías habían recuperado su capital invertido desde hacía más de 10 años.

Por lo anterior, las insistentes demandas de la clase obrera indujeron al Gobierno a actuar más enérgicamente. El 18 de Diciembre de 1937 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje planteó la recaudación de 26 millones de pesos a las Compañías. Las Compañías se negaron a acatar ese mandato y apelaron a la Suprema Corte de Justicia.

En el Congreso intervino el Presidente Lázaro Cárdenas, quien criticó fuertemente la política de opresión y chantaje de las Compañías; Cárdenas prometió a los obreros que el Gobierno actuaría en correspondencia con los intereses nacionales y cumpliría la decisión de la Suprema Corte de Justicia.

La situación se agudizó en extremo después de que el 14 de Marzo de 1938 la Suprema Corte exigió a las Compañías Petroleras que en el transcurso de 24 horas cumplieran con la resolución de pagar la compensación a los obreros. Por todo el país los trabajadores se preparaban para la huelga general en apoyo a los petroleros. Los obreros exigían al Gobierno la anulación de todos los contratos con las Compañías. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

declaró que los contratos dejaban de regir desde el 18 de Marzo de 1938. Pero antes de que llegara la fecha señalada los petroleros comenzaron a abandonar sus trabajos.

La presente narración tiene gran vigencia en virtud de que mediante la lucha legal y la oposición creciente de los trabajadores de México contra los monopolios extranjeros, el Gobierno tuvo que adoptar medidas decisivas y fue en aquella tarde del 18 de Marzo de 1938, dos horas después de que se habían suspendido por completo las labores en las regiones petroleras, cuando el Presidente Lázaro Cárdenas pronunciaría un discurso que se transmitiría por la radio declarando la Nacionalización de la Industria Petrolera. ¹⁶

¹⁶ Ismael Colmenares y otros: Cien años de lucha de clases en México, 1876-1976, pp. 150-156, Editorial Quinto Sol, Tomo II, México, D.F., 1985.

2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

El Derecho del Trabajo¹ es el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

1. Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y conflictos obrero-patronales.
2. Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
3. Los organismos de clase, obrero y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

En realidad son múltiples las definiciones que se hacen en torno al Derecho del Trabajo, ya que éstas pueden atender al objeto, fines, sujetos o incluso a la Relación Laboral.

En México, el Derecho del Trabajo tanto en lo individual como en lo colectivo se haya considerado en la Constitución Política de 1917. Al pertenecer a una rama de Derecho Público y/o Social, tiene como propósito principal la búsqueda de "La Justicia Social", mediante el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el patrón. Nuestro Derecho del Trabajo es imperativo e inconcluso; lo primero en cuanto a que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el Estado interviene coactivamente, por lo que respecto a que es un derecho inconcluso, se debe a que constantemente deben plasmarse cambios en razón de

¹ Definición tomada del texto *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Dr. Miguel Borrell Navarro, Ed. Sista 4ta. Edición, p. 3.

los reconocimientos, conquistas sociales, conflictos sociales, consecuencias políticas y económicas, etc.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, es plenamente reconocida su autonomía, pero también se le relaciona con otras disciplinas jurídicas, por lo que a manera de ejemplo señalaremos algunos vínculos a fin de ilustrar lo anterior.

DERECHO CONSTITUCIONAL El Derecho Laboral vigente, tiene su origen Constitucional en el Artículo 123, Apartado "A" y "B", así como los Artículos. 3, 4, 5, 8, 14, 16, 21, 22, 73, 103, 107, 123 y 133.

DERECHO CIVIL Mandatos.

DERECHO MERCANTIL En cuanto al estudio de Instituciones y figuras como "Empresa", "Empresario", "Contrato de Prestación de Servicios", "Agentes de Comercio", etc.

DERECHO PROCESAL CIVIL El Código de Procedimientos Civiles se aplica supletoriamente en el caso de situaciones o actos no considerados dentro del Derecho Procesal Laboral.

DERECHO ADMINISTRATIVO

Es el Ejecutivo en su función derivada, quien se encarga de proveer los medios necesarios para la aplicación de la norma laboral al caso concreto. Existen infinidad de Disposiciones Adjetivas que tienen que ver con la organización, estructura, funcionamiento y aplicación del Derecho del Trabajo.

DERECHO FISCAL

Todo lo referente a impuestos, derechos y contribuciones de carácter fiscal, en relación con el trabajo.

DERECHO PENAL

En cuanto a que se sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas laborales, un ejemplo es el hecho de pagar un salario menor al mínimo establecido.

DERECHO MARÍTIMO

La ley Federal del Trabajo regula la "Relación Laboral" entre los navieros o armadores y los trabajadores de los buques que ostenten la Bandera Mexicana. Asimismo, se establece que le corresponde a la inspección de trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y normas de trabajo sobre comunicaciones por agua entre otros aspectos.

Por lo anteriormente expuesto, es menester resaltar la importancia y desarrollo del Derecho Laboral; son infinidad las razones, pero a fin de cuentas son las que determinan la realidad política, social y económica que impera. Un ejemplo de la vigencia en cuanto a la aplicación del Derecho en Materia Laboral son la infinidad de conflictos de carácter colectivo y muy en especial las huelgas, que no sólo en nuestro país sino en muchos otros son unas de las manifestaciones más patentes de un descontento social que es generalmente consecuencia del desequilibrio económico de las diferentes clases sociales que constituyen la Sociedad. El Derecho del Trabajo no debe entonces contribuir sólo a remediar las demandas laborales de un pueblo, sino a normar los requerimientos esenciales para contribuir al desarrollo productivo que demandan las mayorías de trabajadores.

La vigencia de la disciplina jurídica que se estudia, no depende de una moda o una espontánea aparición, en realidad es resultado de un desarrollo o evolución histórica que en México se ha dado a conocer en diversas etapas que reflejan el grito de rebeldía y descontento, no acallado a la fecha.

En razón del Objeto del presente estudio, resulta de singular importancia, tomar un punto de vista del Lic. Alberto Puig Hernández² en relación al desarrollo cronológico del Derecho del Trabajo:

La evolución histórica del Derecho del Trabajo Mexicano, en siete etapas que son:

² Puig Hernández Carlos Alberto. Evolución de la Huelga, Ediciones Botas

1. Época de la Colonia o Leyes de Indias, que constituye el punto de partida de nuestra legislación laboral, (Recopilaciones de 1681 y 1787).
2. La Constitución Federal de 1857 que enmarca en sus Artículos Cuarto y Quinto el que todo hombre es libre para abrazar las actividades laborales que mejor le acomoden siendo honestas, además de que ningún individuo puede ser obligado a prestar sus servicios sin su consentimiento.
3. Años 1904, 1906 y posteriormente, 1914 y 1915 en que se dictaron en materia del trabajo, especialmente en los Estados de Veracruz, Nuevo León, Yucatán y Jalisco, importantes leyes en lo tocante a salarios, accidentes de trabajo, jornada de trabajo y asociaciones obreras.
4. Año 1917, con la promulgación de la Constitución Política y lo establecido en su artículo 123.
5. El 6 de septiembre de 1929, se publicó una Reforma Constitucional a los artículos 73, fracción X, y 123, en su párrafo introductorio, a fin de facultar al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. El 18 de agosto de 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo.
6. Año 1970, primero de mayo, en que entra en vigor la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, que abrogó la de 1931. El movimiento obrero e incluso patronal pugna desde hace tiempo por una nueva Ley Federal del Trabajo, por considerar a la actual obsoleta y estimar que las condiciones de trabajo conseguidas a través de la contratación colectiva, han sobrepasado en mucho las disposiciones de esa ley.

7. Año 1980, también primero de mayo, en que se promulgan todas las importantes modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en lo relativo al *Derecho Procesal del Trabajo*; las que se encuentran contenidas en sus títulos Decimocuarto y Decimoquinto.

Es de suma importancia hacer mención el hecho de que la Constitución Política vigente en nuestro País y que tiene su origen en el Congreso Constituyente de 1917 tuvo a bien consagrar un Capítulo de Garantías Sociales entre la que destaca la plasmada en el Artículo 123 Constitucional que es la base para regular las relaciones obrero-sociales pretendiendo un marco de justicia social.

De este Artículo emanan leyes reglamentarias que regulan todo el contorno o ámbito laboral a fin de dar una normatividad específica a todas y cada una de las áreas de conflicto que requieren la aplicación de la Ley. Por lo anterior, debemos de puntualizar lo que el texto original de dicho Artículo 123 señaló en el sentido de que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían de expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y básicamente todo contrato de trabajo; en términos generales dicho párrafo introductorio facultaba a las Legislaturas de los Estados a que reglamentaran el ya mencionado Artículo 123 Constitucional, lo cual fracasó en virtud de que dichas leyes o eran insuficientes, ineficaces y hasta en algunos casos contradictorias; en razón a lo anterior y a la necesidad de alguna solución a tal problemática, a instancia del Presidente Emilio Portes Gil se llevó a cabo un proceso de Reformas Constitucionales que culminó con un decreto publicado en el Diario Oficial del 6 de Septiembre de 1929 suprimiendo tal preámbulo del Artículo 123 que como ya comentamos facultaba a las Legislaturas de los Estados para reglamentar la base aludida, para incluir la

fracción X del Artículo 73 de la misma Constitución Política, facultando al Congreso de la Unión para reglamentar las bases del Artículo Constitucional 123. Dicho proyecto tuvo su culminación hasta que fue Presidente de la República el Ing. Pascual Ortiz Rubio y se logra el nacimiento del Derecho positivo Mexicano con la ley conocida como la Ley Federal del Trabajo del mes de Agosto de 1931.

Dicha Ley Federal del Trabajo tuvo una vigencia hasta el último día de Abril de 1970 en donde se tuvo la necesidad de readecuar figuras y procedimientos laborales a fin de dar vigencia a la reglamentación de un orden laboral que demandaba una justicia social inminentemente equitativa y en aras de lograr una mejor relación productiva, la cual era necesaria en aquella época e imprescindible en el presente y en el futuro.

Por último, sólo quiero señalar que antes del Congreso Constituyente de Querétaro, el primer ordenamiento que establece a la huelga como un derecho de los trabajadores es la "Ley del Trabajo" decretada por Salvador Alvarado, para el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915, considerando en el primer párrafo del art. 120, lo siguiente:

"La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejar tal empleo total o parcialmente, o quebrar su contrato de servicios o se rehusan 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 compeler a cualquier patrón a ocurrir en las

exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.”³

³ Citado por Alberto Puig Hernández en relación con lo manifestado por el Sr. Felipe Remolina Roquefi.

3. CONCEPTO DE LA HUELGA.

El Derecho del Trabajo constituye el conjunto de normas jurídicas creadas por el poder público a fin de establecer bases y planteamientos tendientes a regular las relaciones obrero-patronales y los conflictos que ello implique, con el propósito de dar solución satisfactoria a las condiciones de trabajo, al salario, a la jornada laboral y en consecuencia al conjunto de sus derechos generales. La anterior manifestación sólo representa "el deber ser", pero muchas veces la realidad se presenta de una manera por demás diferente ya que como es sabido existen patrones y trabajadores que no cumplen con las normas y condiciones que garantiza la propia ley, pues al vulnerar dichos principios básicos y necesarios en toda buena relación subsisten las relaciones entre explotadores y explotados.

Por lo anterior, el Derecho de Huelga que se ha consignado en nuestra propia ley es un derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera. Por lo que no genera discrepancia el que se le defina como un medio de presión que otorga la ley a los trabajadores para lograr que se respeten las normas de trabajo y se alcancen mejoras en sus retribuciones. También la huelga es consecuencia de un descontento generado por un conjunto de trabajadores frente a lo que ellos consideran una actitud abusiva o equivocada del patrón ya que el equilibrio laboral que es el ideal que persigue la propia ley, al ser vulnerado debe de una o de otra manera ser restablecido, lo que implica una lucha social en la búsqueda de armonizar las relaciones entre los detentadores de los medios de producción y de quienes le sirven a éstos.

La huelga tiene un fundamento colectivo y particularmente de asociación profesional, que en muchos casos es contrario a doctrinas de carácter individualista y liberal ya que la primera no reconoce la existencia de diversos grupos sociales y la segunda porque se oponen al libre juego de las fuerzas políticas, exigiendo a el Estado que se abstenga de intervenir en la vida económica de toda Nación.

La huelga como lo dice el Profesor Mario de la Cueva no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines: Nació siendo parte del Derecho Colectivo del Trabajo, por la ausencia de un equilibrio justo en las relaciones obrero patronales; por lo que su razón de ser y su finalidad son la búsqueda de un orden justo y por ende de condiciones laborales adecuadas.¹

El objeto inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo dentro de un centro de producción o distribución; también la huelga tiene objetos mediatos como es el de transformar un régimen capitalista, individualista y/o liberal en un orden humanístico y de previsión social. Por lo antes dicho, la huelga es un instrumento de lucha que confirma la idea de lograr la satisfacción de las necesidades en la mayoría obrera, cuya realidad social es indudable, por lo que el suspender el trabajo en las empresas es en búsqueda de lograr justicia a partir de un orden jurídico y social que evoluciona constantemente.

Por lo anteriormente manifestado, es importante resaltar que dada la complejidad de la Institución de Huelga cuyo análisis es objeto de nuestro

¹ De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, 24 de Enero 1966.

estudio, no es fácil llegar a una conclusión veraz y completa de todos los aspectos que implica la misma, además de que los elementos fundamentales que la caracterizan son abundantes; pero ello no implica el que podamos llegar a una serie de criterios y consideraciones que nos den una idea general, amplia y las características principales sobre el concepto de una Institución que en realidad tiene su razón de ser en la aplicación y defensa de los valores laborales.

Por lo indicado en los párrafos arriba citados, nos valdremos de diversas definiciones, creadas y plasmadas por estudiosos del Derecho que representan una diferente visión social y política que es consecuencia de diversas etapas y momentos históricos, los cuales sirven para enriquecer nuestro presente y dar vigencia a la constante evolución y desarrollo de las luchas reivindicatorias de todo hombre que trabaja por un mejor bienestar.

La Huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada.²

Rafael Caldera (Venezuela)

Comentario: No indica si la suspensión es temporal o definitiva, ni el número de trabajadores que se requieren para dicha suspensión; lo anterior es independiente de que se indique cuáles son las finalidades de la huelga.

² Derecho del Trabajo en Venezuela.

*Por Huelga debe de entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.*³

Alejandro Gallard Folch (España)

Comentario: Se agrega la condición de que la huelga sea un acto concertado; por otra parte, se establece como finalidad de la huelga los objetivos de orden profesional o político, así como las protestas a determinadas acciones patronales y de Gobierno.

*La Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del Trabajo contra el Capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha.*⁴

Hueck-Nipperdey (Alemania)

Comentario: Se indica que la huelga es llevada a cabo por un número considerable de trabajadores y claramente establece que éstos al obtener éxito a sus reclamos deberán reanudar sus labores.

³ Derecho Español del Trabajo.

⁴ Derecho Alemán del Trabajo.

*La Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.*⁵

Walter Kaskel (Alemania)

Comentario: Se incorpora la condición de que la huelga sea llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores; considero que es vago el señalamiento de pluralidad ya que no se especifica si se refiere a un número de trabajadores o a la diferencia de categorías de los mismos.

*Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera que es el acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, teniendo por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital.*⁶

Nicolás Pizarro Suárez (México)

Comentario: En mi opinión considero que la presente definición es en términos generales una adecuada descripción de los aspectos básicos dentro de los cuales se lleva a cabo la huelga.

⁵ Derecho Ario.

⁶ La Huelga en el Derecho Mexicano.

*La Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o ajenas, de una colectividad.*⁷

Castorena (México)

Comentario: En ésta definición se incorpora el elemento de mayoría que constituye un requisito para la existencia de la huelga. Por otra parte en ésta definición se encuentra considerada a la huelga por solidaridad.

*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.*⁸

Alberto Trueba Urbina (México)

Comentario: El ejercicio de la huelga no solo propicia efectos jurídicos ya que el aspecto social y económico es en muchos casos el motor en virtud del cual los trabajadores luchan por alcanzar mejores condiciones laborales.

⁷ Tratado de Derecho Obrero.

⁸ Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.

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

Ley Federal del Trabajo. (1970)

Comentario: El artículo 259 de la Ley de 193 establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. Este precepto no contenía en su redacción primitiva, el término legal que le fue adicionado en 1941. Ahora vuelve a suprimirse dicho término, lo que desde luego no implica que la suspensión del trabajo pueda ser ilegal, ya que deben cumplirse los requisitos establecidos por la Ley.

A manera de conclusión consideraremos que la Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos en las relaciones obrero-patronales.

4. PROCEDENCIA DE LA HUELGA Y SUS REQUISITOS LEGALES.

La Huelga llevada a cabo por un Sindicato o por una Coalición mayoritaria de trabajadores deberá de ajustarse a los requerimientos que la ley indica y que se determinan de la siguiente manera:

a) De fondo: El objeto de la huelga es alguno de los señalados en el Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

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 en 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 del trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

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

b) **De Mayoría:** Dicha suspensión debe de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

c) **De Forma:** Se refiere a que se deben de cumplir los requisitos formales señalados en el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. Esos requisitos de forma son los referidos a la manera de dirigir el pliego de peticiones.

Artículo 920. 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 él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que 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. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente

dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica 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 esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

En cuanto a este inciso señalaremos que de conformidad con el art. 923 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta no dará trámite al procedimiento de huelga en los siguientes tres casos:

1.- Cuando el escrito no reúna los requisitos de forma del Art. 920 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se pueden sintetizar de la manera siguiente:

a) Presentarlo a la Junta con copia para el patrón donde se hagan las peticiones, se avise que se declaran en huelga si no son satisfechas sus demandas, señalar el objeto de la misma e indicar el día y la hora en que estallará la huelga.

b) Dar el aviso con por lo menos seis días de anticipación o con diez si se trata de empresas de servicios públicos.

2.- Cuando sea presentado por un Sindicato que no sea titular del contrato colectivo o administrador del contrato ley.

3.- Si se pretende la firma de un contrato colectivo cuando ya existe uno en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

5. OBJETO DE LA HUELGA.

En auxilio del presente tema, nos abocaremos al estudio de lo establecido en el análisis que hace el Dr. en Derecho Miguel Borell Navarro¹ con quien coincidimos al desarrollar el siguiente punto en atención a que el objeto u objetos relativos a una huelga deben de señalarse primeramente en el escrito petitorio que da inicio al procedimiento respectivo, mismo que debe de ser conforme a lo señalado en el Artículo 450 de la Ley Laboral y muy en especial en lo que se consigna en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna fracción XVIII que establece:

1.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, amonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o la propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;"²

¹ Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, S.A de C.V., pp 595-597. Cuarta Edición, México, D.F. 1994

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cabe señalar que en base a esta fracción, los trabajadores pueden ejercitar el "Derecho de Huelga" en virtud de un desequilibrio entre los diversos factores de la producción que da como resultado lo que comúnmente se llama aumento del costo de la vida.

Otro de los objetos que pueden ser establecidos en el escrito petitorio es:

2.- "Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del período de su vigencia."

Con respecto de este último párrafo, estableceremos que su fundamento legal es de conformidad con el Artículo 450 fracción II, aclarando que la celebración de un contrato colectivo o su revisión, sólo podrá ser solicitada por el titular del mismo, es decir, por el Sindicato.

3.- "Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia."

Lo anterior se encuentra establecido en el numeral III del Artículo 450 de la Ley Laboral; por otra parte, no está claramente definido el supuesto de que uno de los patrones se allane al pliego de peticiones y los demás se nieguen, ya que es difícil determinar los efectos jurídicos que correspondan.

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

Podemos considerar que el supuesto que se señala en el numeral anterior, podría traer como consecuencia un desequilibrio entre el capital y el trabajo ya que al no cumplirse con lo que se establece en el texto del contrato colectivo se está violando un concepto que ocasiona detrimento y perjudica las condiciones laborales dentro de las cuales los trabajadores realizan sus actividades en la búsqueda de dar satisfacción a sus necesidades.

5. "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades."

Lo anterior puede exigirse por la coalición mayoritaria de trabajadores o bien por el sindicato. Hay que determinar cuáles son las obligaciones del patrón en relación con el reparto de utilidades "cuyo efecto sea el desequilibrio entre los factores de la producción", por lo que refiero lo señalado por el Lic. Baltasar, Cavazos Flores cuando señala los supuestos siguientes: Que el patrón se niegue a formar la comisión, cuando no se entregue a los trabajadores la carátula y cuando el patrón se niegue a realizar el pago correspondiente.

6. "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I, II, III, IV y V del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo."

La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto con su patrón desean manifestar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrón, por lo que presionan a éste último a efecto de que resuelva favorablemente a las peticiones de los huelguistas principales. La base de esta huelga según la doctrina obrera es con fundamento a la unidad y responsabilidad solidaria de cada una de las clases sociales frente a otra.

7. "Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo"

En cuanto al objeto de huelga que debe quedar plasmado en una forma por demás clara y fundamentada en las propias circunstancias del hecho, podemos considerar como un requisito de fondo aquel que se encuentra consignado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XVIII del Artículo 123 de dicho ordenamiento, en donde surge el concepto de equilibrio entre el Capital y el Trabajo y de armonía entre estos factores de la producción.

Para desentrañar el concepto de equilibrio entre el Capital y el Trabajo podríamos partir de diferentes interpretaciones de carácter social y jurídico y que no siempre serían el medio idóneo para solucionar tal controversia; nuestra Constitución ofrece una solución que si bien no es única, permite considerar dos puntos de vista que traen como consecuencia la cuestión social que se adapta a

una realidad individual, por lo que el equilibrio al que se refiere la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional nos lleva a idealizar el deseo de fundamentar un "principio social" mediante un derecho individual del trabajo más justo en búsqueda de una distribución equitativa de los beneficios de la producción. Lo anterior puede traducirse en el anhelo que se encuentra plasmado en el Derecho del Trabajo vigente, que como garantía social fundamenta el clamor generalizado de que al trabajador le sea provisto un medio de existencia acorde con la dignidad del Ser Humano y que sea compatible con la propia existencia de la empresa.

6. ETAPAS PROCESALES QUE SE PRODUCEN EN VIRTUD DE UNA HUELGA.

Proceso:

Daremos inicio al análisis de este punto, haciendo referencia a lo ya dicho de manera clara y completa por el Lic. Mario de la Cueva ¹ quien habla del proceso evolutivo de la huelga; dicho proceso es rápido pero a la vez complejo y se plasman los siguientes estados:

- a) El período de gestación.
- b) El período de pre-huelga.
- c) La huelga declarada o estallada.

a) El período de gestación. Dicho período se desarrolla propiamente en el interior de la coalición obrera o en su caso en el sindicato y es en donde los trabajadores se reúnen y discuten las necesidades básicas en su entorno laboral a fin de establecer demandas y peticiones que le formularán al patrón, asimismo previenen las situaciones en caso de la suspensión laboral consecuencia de no haber obtenido una respuesta favorable. En esta etapa, el Estado se encuentra ajeno a la regulación de dicha estructura de organización que muchos consideran como el principio de la libre coalición y de la libre asociación dentro del ámbito propiamente laboral.

¹ De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 1996.

b) El período de pre-huelga. Da inicio con la comunicación de la coalición o sindicato Emplezante del pliego de peticiones mediante el cual se anuncia el propósito de ir a la suspensión de labores en caso de no obtener una respuesta favorable. Es en este punto cuando la Autoridad de Trabajo interviene en dicho conflicto de intereses como mediador y conciliador entre el Capital y el Trabajo procurando concluir en un acuerdo satisfactorio de entendimiento entre ambas partes para evitar la huelga propiamente dicha; en ese momento tanto los trabajadores como los patrones deben dar satisfacción a diversos requisitos procesales que se encuentran consignados por la propia Ley Federal del Trabajo y además atender las invitaciones de la Autoridad de Trabajo para la celebración de audiencias conciliatorias.

c) La huelga declarada o estallada. Los términos antes citados describen el momento en que se suspenden las labores, es decir las actividades; por lo que la huelga declarada o estallada es la situación de hecho que se crea por una suspensión de las labores dentro del marco legal previamente establecido.

El Dr. Miguel Borrell Navarro² considera que son cuatro las etapas sucesivas por las que atraviesa la huelga y que además las definen de la siguiente manera:

² Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, S.A. de C.V., pp. 599-600, Cuarta Edición, México, D.F. 1994.

1.- La etapa de Gestación. Es la que da inicio cuando un número de trabajadores se agrupa o lleva a cabo una coalición en defensa de sus intereses comunes, mismos que plasman en un pliego petitorio que es la propia conclusión de sus reclamos y aspiraciones.

2.- La etapa de Pre-huelga. Es la que propiamente inicia cuando se notifica al patrón de el pliego petitorio con emplazamiento a huelga. En esta etapa la Autoridad aparece con el propósito fundamental de conciliar a las partes procurando evitar la declaración o estallamiento de la huelga. Cabe señalar que en esta etapa el patrón se convierte en depositario de su empresa y de los bienes de ésta. Dicho período no puede prorrogarse unilateralmente pero si de común acuerdo, pero hay casos como el de las empresas de servicios públicos en los que la propia Autoridad puede requerir al sindicato para que prorrogue dicho período de huelga.

3.- La etapa de huelga estallada. Para el caso de no haber llegado a un acuerdo por el que se den por satisfechas las demandas de los trabajadores, surge la etapa de *huelga estallada*, que es la que inicia en el instante en que se suspenden las labores. El patrón podrá solicitar dentro de las 72 horas posteriores al estallamiento de huelga que se declare la inexistencia de dicho movimiento, mismo que se hará ante la Junta que conoce del juicio.

Las huelgas deben estallar exactamente a la hora y día señalados en el escrito inicial con el emplazamiento a huelga presentado por la coalición de trabajadores o el sindicato. Si estallan dicho movimiento en una hora que no es exacta a la anunciada se podrá solicitar y obtener la declaración de inexistencia.

Es por ello que la coalición de trabajadores o el sindicato siempre solicitan la presencia de un miembro de la Junta para que certifique el momento de estallamiento de huelga. Si los trabajadores continúan o vuelven al trabajo después del estallamiento de huelga, se considerará que desapareció la voluntad de realizarla o continuar con la misma.

4.- La etapa de pos-huelga. Es la etapa inmediata a la resolución por la que se declara el movimiento de huelga no existente o ilícito o bien cuando se declara imputable al patrón; en dicho período tanto los trabajadores como el patrón, tienen que cumplir con las disposiciones propias del procedimiento y en dicha etapa se procederá según sea el caso, mismo que puede ser el hecho de dar por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores huelguistas y designar nuevos trabajadores, que se de término para que los huelguistas se reincorporen a sus labores o simplemente pagar los salarios caídos y firmar, revisar o modificar las disposiciones del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley.

A efecto de comprender de manera clara la presente etapa y muy especial los actos que se generan, procedemos a establecer que de acuerdo a la legislación laboral vigente, las huelgas una vez que han sido estalladas se clasifican o califican de la siguiente manera:

A) Existentes e inexistentes.

Las huelgas son existentes porque han satisfecho los requisitos que en su oportunidad se han destacado y que corresponden a la formalidad, la mayoría o cualquiera de los objetivos que se indican en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. En el otro sentido, encontramos que una huelga se califica de

inexistente cuando no ha cumplido con las formalidades y requisitos de los Artículo 450, 459 y 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que hemos generalizado el concepto antes indicado, podemos ser más específicos y considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no declaran de Oficio los movimientos de Huelga como existentes, sino solamente si se reclama la inexistencia, la Junta resolverá sobre tal efecto.

La declaración de inexistencia de una huelga podrá pedirse por los trabajadores, los patrones y por los terceros interesados, tramitándose como incidentes; por lo anterior, cuando la mayoría de los trabajadores de una Empresa o Establecimiento no desean una huelga promovida por la dirigencia Sindical, tienen acción y derecho para pedir de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las 72 horas de estallada, dicha acción puede solicitarse de manera conjunta con el patrón o por separado.

Dicha solicitud de inexistencia de la huelga, deberá solicitarse por escrito con copias para la contraparte respectiva, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, se tendrá que establecer las causas y fundamentos legales para tal solicitud. Una vez que dicha solicitud sea admitida, la Junta citará a las partes involucradas a una audiencia que se efectuará dentro de un término no mayor de cinco días.

En la Audiencia que se menciona en el párrafo antes indicado, se oirá a las partes y también se oirán y desahogarán las pruebas propuestas y admitidas a

excepción de la del recuento y cualquier otra por su naturaleza no puedan desahogarse en esta Audiencia.

Recibidas las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga, mediante el voto de los representantes del Trabajo, Capital y del Gobierno.

A efecto de abundar sobre lo que se puede considerar como una de las pruebas idóneas y que se sujeta a las disposiciones de la ley y que el patrón (o quien solicite la declaración de inexistencia) pueda justificar la inexistencia de la huelga, podemos señalar el recuento de trabajadores. Mediante dicho recuento se podrá demostrar que en el movimiento de huelga no existió la coalición mayoritaria de trabajadores. La Junta de Conciliación y Arbitraje, al acordar sobre dicha solicitud, señalará el día y la hora en que se deba efectuar. En dichos recuentos son considerados trabajadores de la Empresa o Establecimiento aquellos que hubieren sido despedidos después de la presentación del pliego petitorio, se recuentan todos los trabajadores, pertenezcan o no al Sindicato a excepción de los trabajadores de confianza y los que hubieran ingresado después de la presentación del pliego petitorio. Si en la Empresa hay más de un Sindicato deberán de recontarse los trabajadores de los otros Sindicatos, en virtud de que también se afecta su situación laboral. Lo antes indicado tiene su fundamento legal en lo consignado en la fracción II del Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, considerando que la mayoría se determina hasta el momento de realizar la prueba del recuento y no cuando el Sindicato o la Coalición acuerdan plantear la huelga; en consecuencia, el acuerdo de huelga podrá tomarse por los trabajadores minoritarios, siempre y cuando en el momento del recuento logren tener la citada mayoría. Por otra parte, es interesante lo manifestado por el Dr.

Miguel Borrell Navarro,³ con respecto a las resoluciones que versan sobre la calificación de huelgas, indicando que estas no ponen fin a las controversias como ocurre con los laudos, ya que la resolución de la calificación de huelga, se dicta exclusivamente para determinar si se cumplieron los requisitos necesarios y persiguieron los objetivos de Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; por lo anterior, al no tratarse de una resolución definitiva, corresponde al Juez de Distrito la Competencia para conocer del Amparo indirecto.

Por otra parte, es aún más interesante la posición del Jurista antes citado, en cuanto a la necesidad de modificarse los preceptos relativos de la Ley de Amparo y Laboral a fin de que contra la resolución de calificación de las huelgas, proceda el juicio de Amparo Directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito, a efecto de reducir el término de duración de dichos procedimientos.

Por último, como ya lo hemos señalado, la Corte ha establecido que si al estallar una huelga no se solicita dentro de las 72 horas siguientes que se declare su inexistencia, dicha huelga debería de ser considerada existente.

B) Huelga lícita o ilícita.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de Fondo, es decir, si tiene como Objeto el equilibrio de los factores de producción. En la práctica sería ociosa dicha calificación.

³ Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, pp. 595, 4ta. Edición, Editorial Sista, México 1994.

Una huelga es ilícita cuando se cae en el supuesto jurídico establecido en la fracciones I y II del Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a lo siguiente: *“Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.”*⁴

Dicha definición prácticamente establece que los actos violentos deben ser ejecutados por “la mayoría de los trabajadores” lo que a mi juicio no es tan justo en virtud de que para que exista violencia y por consiguiente haya ilicitud en el movimiento de huelga, la violencia no necesariamente debe ser cometida por la mayoría de los trabajadores ya que como dice el Profesor Baltasar Cavazos Flores, la licitud o ilicitud de un acto no viene del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza del propio acto.⁵

Al ser declarada como ilícita una huelga, se darán por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el Patrón.

Para que se cumpla con lo establecido en el párrafo anterior, la solicitud de ilicitud deberá fundamentarse con alguna de las causales del Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se reclamará por escrito corriendo traslado a las partes involucradas y se citará a una Audiencia dentro de los cinco días posteriores a efecto de ofrecer las respectivas pruebas y desahogar las mismas a efecto de dictar la resolución respectiva dentro de las 24 horas de concluida dicha audiencia.

⁴ Texto plasmado en la Ley Federal del Trabajo.

⁵ Cavazos Flores Baltazar, 35 lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 2da. Edición, México 1982.

C) Huelga justificada o imputable al Patrón o no imputable al Patrón.

En primer lugar y a manera de ser concretos, podemos establecer que las huelgas Justificadas son aquellas que previo al procedimiento legal son declaradas por la Autoridad correspondiente como imputables al Patrón; por lo antes indicado, no son imputables al Patrón cuando la Coalición o Sindicato emplazante no justifica o cumple con los requisitos formales y legales establecidos o no acredita la procedencia de las acciones o derechos ejercitados.

Por lo antes manifestado, la huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables a el Patrón.

La solicitud de imputabilidad de la huelga sólo podrá ser solicitada por el Sindicato emplazante o por la Coalición de trabajadores siempre y cuando se haya establecido la declaración de existencia de la Huelga. Los únicos que podrán solicitar la imputabilidad antes indicada son los trabajadores a través de la Coalición o Sindicato y nunca los Patrones.

No existe lo que comúnmente se le llama Arbitraje Obligatorio por lo que si la Coalición o Sindicato emplazante no solicita la imputabilidad de huelga, la misma puede quedar en suspenso por tiempo indefinido.

Creo que sería interesante el poder considerar la posibilidad de que el Patrón pudiera tener la facultad o el derecho de poder solicitar el Arbitraje a fin de dar solución a dicho conflicto Obrero Patronal y por consiguiente no desajustar la

relación productiva que se manifiesta mediante consecuencias económicas en un determinado Centro de Trabajo.

Al estudiar a diversos tratadistas de Derecho, la mayoría de ellos coincide en que la tramitación de la solicitud de imputabilidad de huelga podrá efectuarse según sea el caso, por la vía Jurídica o por la vía Económica; es decir, que si se trata de la interpretación o cumplimiento del Contrato, se tramitará por la vía Jurídica y si se trata de la celebración o revisión del mismo, deberá de utilizarse la vía económica en virtud de que los conflictos de orden económico, son los que se refieren al nacimiento , modificación , suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

De lo manifestado en el párrafo anterior, se desprende que cuando en el "Pliego de Peticiones" se pide el cumplimiento del Contrato y a su vez se pide la revisión del mismo, se establece en cuanto a la solicitud de imputabilidad, que lo referente a las violaciones del Contrato se tramitará por la vía Jurídica y la imputabilidad consecuencia del pedimento de revisión se hará por la vía económica, es decir, por cuerdas separadas.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente declara que los motivos de la huelga son imputables al Patrón, se condenará a que éste último dé satisfacción a las demandas que sean procedentes de los trabajadores, así como al pago de los salarios caídos por lo que respecta a los días que haya durado la huelga (en la huelga por solidaridad no se condena a salarios caídos).

Como conclusión a este punto, indicaremos que para establecer la imputabilidad de una huelga, se tendrá que atender a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte Patronal a negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas.

7. CASOS EN QUE TERMINA UNA HUELGA.

En virtud de lo establecido en el capítulo anterior referente a las diversas etapas procesales por las que pasa la huelga, necesariamente éstas nos llevan al proceso final que se denomina término o fin del fenómeno social de la huelga.

Considero que el desarrollo que sobre este tema hace el Dr. Miguel Borrell Navarro ¹ en su estudio, es en gran manera de perfil didáctico y útil para el mejor desarrollo del presente capítulo; por lo antes expuesto iniciaremos considerando cada uno de los cinco casos en que una huelga puede concluir.

1.- Por mutuo acuerdo de las partes:

Es decir, que los Patrones y Trabajadores huelguistas, resuelven dicho conflicto a través de la negociación y la concretación de intereses; dicho acuerdo se basa en el respeto a las condiciones pactadas.

2.- Por allanamiento:

Es cuando el Patrón se allana a las peticiones contenidas en el emplazamiento de huelga y cubre los salarios caídos. Dicho allanamiento se puede dar en cualquier tiempo y depende de la voluntad del Patrón y de su

¹ Borrell Navarro Miguel: Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Edición Cuarta, Editorial Sista. pp. 610-611.

posibilidad de cumplir en todo tiempo y de todas maneras a las reclamaciones obreras.

3.- Por laudo Arbitral Privado:

Un conflicto de huelga puede ser resuelto mediante el arbitraje privado, designándose a varias personas o una sola, con el único requisito de que las partes estén de acuerdo.

4.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje:

Esta forma de terminación se establece cuando los trabajadores huelguistas someten el conflicto a la decisión de la junta de Conciliación y Arbitraje que conoce de la huelga. El laudo que dicte la Junta en su papel de árbitro sólo podrá ser impugnado en Amparo Directo.

5.- Por Desistimiento de la Coalición de trabajadores o del Sindicato Emplazante.

En realidad no hay mucho que abundar en lo referente a este punto, por lo que únicamente señalaremos que se tendrá que tomar en cuenta al Patrón en esta decisión, al cual aunque parece unilateral, hay que considerar que la huelga propiamente termina cuando el Patrón toma posesión de la empresa y dispone de lo necesario para la reanudación de sus labores.

8. ARTÍCULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVOS A LA HUELGA.

“Título Octavo y Décimo Cuarto”.

Ley Federal del Trabajo: Título Octavo. Huelgas.

Capítulo I : “Disposiciones Generales”.

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

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

Art. 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Art. 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Art. 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Art. 445. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas, ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Art. 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al Patrón.

Art. 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones trabajo por todo el tiempo que dure.

Art. 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Art. 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Capítulo II. "Objetivos y Procedimientos de Huelga."

Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

- 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 en 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;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a los que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia

de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al obligado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron con los requisitos señalados en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Art. 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Art. 469. La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Ley Federal del Trabajo: Título Decimocuarto. Derecho Procesal del Trabajo.

Capítulo XX. "Procedimiento de Huelga."

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

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

II. Se presentará 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 o 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 telegráfica 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 esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Art. 921. El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su 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.

Art. 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.

Art. 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 ó sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, 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. 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 notificar por escrito la resolución al promovente.

Art. 924. A partir de la notificación al 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, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuanto antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta 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 a 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.

Art. 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los 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 sanitarios, los de hospitales, los de cementerio y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Art. 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. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Art. 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de considerarla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia 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 la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II, de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Art. 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) Falta de personalidad.

b) Incompetencia.

c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto desde el día y la hora en que queden hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero al término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Art. 929. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Art. 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

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

III. Las pruebas deberán de referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiera presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

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

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al Presidente los votos de los ausentes.

Art. 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 deba 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 la 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 concurren 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.

Art. 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que se regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la presentación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar a otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse su trabajo.

Art. 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Art. 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Art. 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de diligencias que juzgue conveniente.

Art. 936. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Art. 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al-patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI, de esta Ley.

Art. 938. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados o por los que cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920, fracción II, de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

9. SINDICALISMO EN MÉXICO (BREVES).

En primera instancia habrá que establecer que la palabra Sindicato¹ deriva del latín *Sindicus*, que significa "Abogado y Representante de una Ciudad", palabra que proviene del griego *Syndikos*: defensor; y de *Syn*, que quiere decir: con colaboración, y *Dykh* (*Dyké*) justicia.

A efecto de establecer de manera más clara lo antes señalado, determinamos que el término sindicato significa la justicia conjunta; es decir la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la acción conjunta de todos y que en realidad abarca la defensa de sus intereses los cuales tienen que ser comunes a sus miembros.

Una vez señalado lo anterior, diremos que el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El sindicalismo es un sistema mediante el cual se llega a la organización de los trabajadores por medio de sindicatos. El derecho y la libertad de cada trabajador a afiliarse a un sindicato tiene en México su fundamento en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XVI que a la letra dice: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

¹ Definición tomada del Diccionario Enciclopedia Larousse, Ramón García Pelayo y GROSS, Ediciones Larousse, 1996, Impreso en México.

Cabe señalar que en nuestra organización Política-Laboral, podrá considerarse al sindicato como el vehículo de lucha a partir del cual se pretende ejercitar presión a fin de lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo; mientras que los patrones luchan en defensa de intereses comunes. Considero importante señalar que el sindicato es una estructura netamente laboral pero dada su trascendencia en el campo social, se utiliza con fines partidistas y políticos.

Por lo antes indicado, el derecho de asociarse o coaligarse es una disposición de carácter Constitucional. El sindicato una vez constituido tendrá personalidad jurídica propia y podrá con tal carácter celebrar válidamente contratos colectivos y contratos-ley y proceder a sus revisiones y modificaciones, así como demandar su debido cumplimiento.

Como requisito de fondo para constituir un sindicato, encontramos que del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo se desprende básicamente que deberá tener como objeto general la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores, independientemente de tener como esencia la asociación de clase.

Por lo que se refiere a los requisitos de forma para la constitución de un sindicato, éstos se hayan consignados en los artículos 364 y 365 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a los siguientes puntos:

* Los sindicatos deberán constituirse con por lo menos 20 trabajadores en servicio activo o con 3 patrones.

* Los sindicatos deben de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia Local.

* Copia autorizada del Acta de Asamblea Constitutiva.

* Lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de sus patrones, empresas, o establecimientos en los que se presten los servicios; copia autorizada de los estatutos.

* Copia autorizada del Acta de Asamblea en que se hubiese elegido la Directiva.

El registro a un sindicato podrá negarse (según lo establecido en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo) cuando no se cumpla con la finalidad prevista en el artículo 356 de la referida Ley Laboral así como lo correspondiente al número mínimo de miembros y a los documentos que se deben exhibir. Por lo anterior, también se encuentra contemplado que un sindicato se le podrá negar su registro cuando se den casos de disolución y no se cumplan con los correspondientes requisitos legales.

Por otra parte, los estatutos que rigen a un sindicato serán todas y cada una de las reglas u ordenamientos que regulan a una colectividad. En México, el contenido de dichos estatutos debe apegarse a lo establecido en la propia Ley Laboral y específicamente en su artículo 371, que indica que en dichos estatutos se plasmarán como contenido los siguientes datos: denominación, domicilio, objeto y duración, condiciones de admisión de sus miembros, obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión y correcciones

extraordinarias, formas de convocar asambleas, procedimiento para la elección, número y duración de la directiva, normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, forma de pago y monto de las cuotas, normas para la liquidación del patrimonio sindical, y las demás normas que apruebe la asamblea.

Es menester señalar que nuestra Ley Laboral clasifica o distingue a los sindicatos obreros en cinco clases, mientras que a los sindicatos de los patrones en dos, de conformidad con lo que se establece a continuación:

Art. 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama Industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Art. 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

La Ley Federal del Trabajo, además de lo anterior, regula en cuanto a este Tema los puntos inherentes a las obligaciones, prohibiciones, formas de disolución, facultades para formar Federaciones y Confederaciones y otros aspectos y características de los sindicatos.

Para los efectos de establecer las diferencias existentes entre Sindicato y Coalición, que representa un punto de suma importancia en el ejercicio de nuestro derecho de huelga, consideraremos en primer término lo que señala la Ley Federal del Trabajo de conformidad con lo que se indica a continuación:

Art. 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de los trabajadores y patrones.

Art. 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Art. 356. Sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

A manera de conclusión, plasmaremos lo que señala el Lic. Baltasar Cavazos Flores.

“La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias: la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría de

Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores, o de tres patrones por lo menos. La Coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es titular del Derecho de Huelga.”²

En virtud de lo anterior, podremos concluir que el derecho de huelga es ejercitable por todos los trabajadores de una Empresa o Establecimiento, es decir que asiste a quienes son sindicalizados y a quienes no lo son.

² Cavazos Flores Baltasar y otros, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, p. 280.

CAPÍTULO II

INSTITUCIÓN DE LA HUELGA EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA.

1. EL DERECHO ESTADOUNIDENSE.

Es importante destacar el presente punto, en virtud de que representa el estudio de la base y sustento tanto del "deber ser", de la justicia y de otros conceptos y valoraciones jurídicas que constituyen la esencia de la estructura normativa de un País.

Por lo anterior, antes de analizar y considerar de una manera específica lo correspondiente al Derecho del Trabajo en Estados Unidos, podemos considerar la generalidad de un Derecho que en cuanto a su estructura y forma es en mucho muy diferente a la naturaleza del Derecho que en México conocemos.

A efecto de tener un mayor margen de criterios respecto a este tema, creo que lo mejor sería plasmar los puntos básicos y centrales que destacan diversos juristas y tratadistas del Derecho, lo cual nos permitirá conocer el por qué existen diferencias en cuanto a la Institución de Huelga que tiene un mismo fin en los tres motivos de nuestra tesis y que en términos generales se basan en exigir y

salvaguardar el bien laboral y por ende evitar en todo lo posible el abuso del hombre por el hombre.

En primer término consideraremos lo que respecto al presente tema plasma el Lic. Baltazar Cavazos Flores en cuanto a este punto y al final de su conceptualización señalaré mediante indicación de pie de página el texto que refiere lo que se indica a continuación.

Por la estructura de su Derecho, Estados Unidos de América pertenece a la familia del "Common Law". Tiene la misma concepción del derecho que los Ingleses. Al igual que a los Ingleses, les resultan extrañas la división entre derecho público y privado, las categorías de derecho civil, derecho del trabajo, derecho penal, etc., propia de la familia romano-germánica. Para el jurista Estadounidense, el Derecho se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial. No consideran las normas formuladas por el legislador como el tipo normal de la norma jurídica, sino que éstas son asimiladas por el sistema una vez que han sido interpretadas y aplicadas por los Tribunales. En términos generales, Estados Unidos tiene una estructura análoga a la del Common Law Inglés, sin embargo, existen grandes diferencias de estructura entre estos dos "derechos", alguna de las cuales son verdaderamente fundamentales, por lo que no pueden ser ignoradas. En primer lugar, veremos una de las diferencias esenciales, que consiste en la distinción, que no existe en Inglaterra, entre los "Derechos Federales" y "Derechos de los Estados", en Estados Unidos como en todo Estado Federal, se plantea un problema fundamental que es el de señalar cuáles serán las atribuciones respectivas de las autoridades Locales y de las Federales. Se trata de saber en qué materias el "Poder legislativo", sea Local o Federal, puede establecer leyes, y en qué otras la administración, sea Local o Federal, puede establecer reglamentos. Por otra parte, la determinación de las materias en que el Congreso de Estados Unidos pueda legislar o la

Administración pueda reglamentar, no agota el problema en un país en donde el "Derecho" no se concibe como una actividad legislativa. En Estados Unidos el "Derecho" es de origen jurisprudencial basado fundamentalmente en los precedentes y la razón que en los mandatos de una autoridad legítima. En Estados Unidos las leyes y los reglamentos son considerados como complementos y correctivos del sistema del Common Law en sentido estricto. Entre las materias reguladas por el Derecho en Estados Unidos, las hay de competencia exclusiva de la Federación, otras son de competencia exclusiva de los Estados y otras por ciertas condiciones competen a una autoridad u otra pudiendo los Estados establecer normas en la medida en que la materia no haya sido regulada por las autoridades Federales. Una de las primeras cuestiones que plantea el jurista estadounidense en presencia de cualquier disposición legislativa o administrativa es la de la jurisdicción, entendiéndose este vocablo en el sentido de competencia legislativa, es decir, si la norma de que se trata esta dentro del ámbito de los poderes atribuidos por la Constitución al órgano del que emana. En caso de que las autoridades Federales promulguen una ley o adopten una resolución que no es de su competencia, tal ley o resolución podrá ser declarada como inconstitucional por los Tribunales Judiciales, los cuales rehusarán su aplicación.

La competencia legislativa de los Estados es la regla general y la de la Federación es la excepción, misma que debe estar fundada en un texto Constitucional. Las Autoridades Federales no pueden legislar o adoptar actos administrativos, sino en las materias en que una disposición de la Constitución de Estados Unidos les confiera ese poder. El principio afirmado por la Constitución de Estados Unidos no ha sido modificado, con lo cual la competencia legislativa de los Estados sigue siendo la regla general, de manera que los Estados tienen competencia exclusiva sobre determinadas materias en las que el "Derecho Federal" sólo puede intervenir imponiendo criterios, garantizando el cumplimiento de determinadas normas o facilitando la ejecución de las resoluciones judiciales

de un Estado en el territorio de otro. El Derecho de los Estados conserva una importancia primordial debido a que la competencia de éstos no está excluida ni siquiera de las materias en las que puede legislar el Congreso. Las autoridades Estatales tienen en dichas materias una competencia "residual". Tienen prohibido adoptar decisiones que vayan en contra de las decisiones del Congreso, pero no les está prohibido adoptar decisiones que complementen a las Federales o que colmen las lagunas de éstas. Existen materias en las que el Congreso de Estados Unidos a pesar de tener facultades para hacerlo, se ha abstenido de legislar; por lo anterior, en los países del Common Law se considera al Derecho como producto de la actividad judicial y no como producto de la actividad legislativa. Para los estadounidenses el Derecho es de naturaleza jurisprudencial, en donde el derecho sustantivo está constituido por un cuerpo de derecho no escrito que se encuentra en las normas jurídicas declaradas por los Tribunales de justicia y en los principios que se derivan de las mencionadas normas jurisprudenciales. La principal diferencia entre el Common Law y nuestras leyes mexicanas es que aquel deriva del poder jurisdiccional, de precedentes dictados y nuestras leyes provienen del poder legislativo ¹ .

Para entender el tema del presente capítulo, se debe analizar el Derecho en los Estados Unidos de América partiendo del principio básico y fundamental que ocupa en ese País el Derecho Constitucional.

A efecto de desarrollar de una manera más adecuada lo indicado en el punto anterior, habremos de considerar la obra literaria del Sr. André Tunc, quien es profesor de la Facultad de Ciencias Económicas de París. Por lo expuesto, las próximas líneas considerarán los fundamentos del estudio del "Derecho" en los Estados Unidos.²

¹ Baltazar Cavazos Flores y otros. Hacia un nuevo derecho laboral, Editorial Trillas p.p. 83-86.

² Tunc André. El Derecho en Estados Unidos, Ediciones Oikos-Tau, S. A. Edición

En virtud de que el Derecho Constitucional domina el conjunto del Derecho de Estados Unidos, los conceptos referentes a este estudio se basan en los siguientes temas:

- A. Historia Constitucional.
- B. Las Instituciones Políticas y Judiciales.
- C. Fuentes y Técnicas del Derecho.

Con este análisis confirmamos lo manifestado por no pocos autores, en el sentido de lo apasionado y complicado que resulta la aplicación, funcionamiento y responsabilidad social de una estructura jurídica en la cual una sociedad fundamenta la regulación de la vida gregaria que exige respeto en lo colectivo y lo individual.

A. "HISTORIA CONSTITUCIONAL."

Los Estados Unidos viven bajo una Constitución que fue votada en 1787 y en realidad es el génesis de una historia que para efectos didácticos se plasma en tres períodos: Colonial, prolongado hasta 1789; la experiencia de la unidad, de 1789 a 1876 y el período moderno, desde 1876 hasta nuestros días.

I. El Período Colonial: 1607-1789.

1. La formación de las trece Colonias. Es en el año de 1607, cuando algunos mercaderes, aventureros, errantes o buscadores de ilusiones (entre otros), desembarcan en las costas de Virginia para instalarse de manera permanente; su principal deseo consiste en descubrir metales preciosos y la ruta de las Indias. El norte del Continente se empieza a poblar, aparecen disidentes religiosos que repudian la forma de vida del antiguo Continente y otras tantas y diversas personalidades que entre 1607 y 1732 dan origen a trece Colonias, que aún a la diversidad Étnica de cada una, forman factores que contribuirían a su unidad. (Los principales factores de unión de las Colonias fueron su repudio a las amenazas de las tribus indias, su descontento ante la dependencia Inglesa y su rivalidad política y comercial con Francia y Holanda). En Boston durante 1774 se da una sublevación y las colonias por medio de delegados se reúnen para publicar una Declaración de los Derechos. El Congreso se reúne el 4 de julio de 1776 y se vota la declaración de Independencia.

2. La Independencia. La independencia en sí, supuso la conversión de cada una de las Colonias en un Estado libre con respecto a la Metrópoli y con el resto de los Estados. Sin embargo se unen y juntas por las armas obtienen la Independencia; una vez que lograron lo anterior, surge su problemática ante el sentido de la "Unidad" en virtud de que tienen pocos intereses en común, pero sin embargo, obtienen una Constitución Federal en 1787, la cual entra en vigor en 1789.

3. La Constitución: "Existen Compromisos diversos." Cabe señalar que por encima del Gobierno de cada uno de los Estados está lo que se denomina

el Gobierno Federal. En el Congreso, la Cámara de Representantes se compone de miembros elegidos proporcionalmente a su respectiva población; el Senado, comprende dos Senadores por cada Estado independientemente de su población. El Presidente es elegido por sufragio indirecto, es nombrado por electores presidenciales, que a su vez, son elegidos en cada Estado en número igual al total de Representantes y de Senadores. Estas prerrogativas no bastaban a los Estados y su intención no era fundirse enteramente dentro de una Nación.

La supremacía Federal queda definida de la siguiente manera por el art. 6, párrafo segundo, de la Constitución: "Esta Constitución, las leyes de Estados Unidos que en virtud de ella se promulgaren, y todos los Tratados hechos, o que se hicieren bajo la autoridad de Estados Unidos serán la Suprema Ley del País. Los jueces de cada Estado estarán obligados a observarla, aún cuando hubiese alguna disposición contraria en las Constituciones o en los Códigos de algún Estado".

Independientemente de lo antes indicado, el Derecho Federal es esencialmente limitado. En virtud de la "décima enmienda" a la Constitución, votada en 1789, ratificada en 1791 que indica: "Las facultades de esta Constitución que no delegan a Estados Unidos ni prohíben a los Estados, quedan reservados a los Estados respectivamente o al pueblo". La conclusión es que la competencia de los Estados constituye la regla; la competencia Federal la excepción.

Por lo antes expuesto, principalmente se hallan comprendidos los Poderes Federales en el Artículo 1º, Sección VIII de la Constitución:

"...establecen procedimiento de naturalización y leyes sobre quiebra que sean uniformes, garantizar por tiempo limitado a los autores o inventores el derecho exclusivo sobre sus escritos o inventos, regular el comercio con las naciones extranjeras, así como entre los Estados y con las tribus indias". Aún siendo vaga, esta disposición permite al Congreso regular la totalidad del comercio, de la industria y de la agricultura, en lo que se refiere a prácticas comerciales, precios, salarios, condiciones de trabajo, relaciones obrero patronales, sociedades anónimas, etc.

II. La Experiencia de la Unidad (1789-1876).

1. El período formativo (1789-1829). George Washington surge como el primer Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica y organiza los primeros Departamentos Ministeriales. A partir de 1789 se organiza el Poder Judicial con el Tribunal Supremo y bajo su dependencia, trece Tribunales de Distrito (de primera instancia) y tres Tribunales de Circuito (Tribunales de apelación).

2. El período de la crisis. Desde la redacción de la Constitución existen puntos de vista que se oponen entre el Norte y el Sur. El Sur opina que la esclavitud es necesaria y el Norte se confronta con dicha institución. Las elecciones de 1860 dan como Presidente a Abraham Lincoln, quien al tener principios antiesclavistas chocan con la Política Sureña y esto en consecuencia significa la necesidad de la recesión y los estados del Sur adoptan una constitución y se erigen como Estados Confederados. Como consecuencia de lo anterior se da la guerra civil en los Estados Unidos con un saldo sangriento de 500,000 muertos. Dicha Guerra tuvo consecuencias jurídicas importantes como: el afianzamiento del Poder Federal, economía fortalecida, surge la

doctrina del estado de emergencia (El Presidente en caso de urgencia está autorizado a tomar medidas que normalmente incumben al Congreso o a los Estados) y la abolición de la esclavitud. Posterior a la Guerra, se vota la enmienda XIV de la Constitución Americana que establece que todas las personas nacidas o naturalizadas en Estados Unidos y sujetas a su jurisdicción, serán ciudadanos de Estados Unidos y del Estado donde residirán. Es al final de la guerra cuando a manera de reconstrucción surge la necesidad de iniciar la búsqueda de la unidad sin mediar motivo de raza, color, o condición de servidumbre.

III. El período moderno (1876 a la fecha).

En 1876, en el aspecto político, la autoridad de la Federación sobre los Estados fue afirmada, así como la preeminencia del Presidente sobre el Congreso, al menos en tiempos de crisis; se afirman en Estados Unidos los partidos políticos sobre los que gira la Política Nacional. Podemos dividir este período en: Al final del Siglo XIX; Theodore Roosevelt (1901) y la prosperidad republicana y Franklin Roosevelt (1932).

1. El final del Siglo XIX. El presente período tiene tres grandes problemas que de una u otra forma mantienen consecuencias en la vida actual de los Estados Unidos.

a) El problema de los negros. El problema más grave es el de la suerte de los negros. Se pronunciaron por leyes que resultaron insuficientes para integrar a

los negros a la vida nacional, dichas leyes no eran acompañadas por medidas económicas y sociales y tenían una interpretación restrictiva. En 1896, el Tribunal Supremo estableció el famoso principio de "separados, pero iguales" que era fundamento de la segregación racial. Actualmente y desde hace tiempo, el Tribunal Supremo ha hecho todo lo posible por hacer de los negros ciudadanos con todas las prerrogativas. De hecho en este período, los negros se ven privados del derecho del voto, de la participación en la justicia y sometidos en casi todos los aspectos a una segregación infamante.

b) El problema de la economía. La guerra civil fue un acicate para la industria pesada, la economía se desarrolla con ímpetu pero se manifiesta el desorden. Los más fuertes aplastarán a los demás sin escrúpulos. Los legisladores se corrompen y se empieza a invocar la frase de la enmienda XIV, en virtud de la cual ningún Estado puede privar a una persona de su vida, de su libertad o de su propiedad, lo que significa "sin un proceso legal". Dicha problemática contribuyó a dar el Poder Judicial un tinte político a los ojos del pueblo. Lo anterior es consecuencia de que los Tribunales tenían que rechazar una Ley que en la reglamentación que emanaba de ella no era buena, conveniente y razonable. Un último factor impidió que la reglamentación de la economía por las Legislaturas fuera eficaz. La mayoría de las empresas se dedicaban al comercio interestatal, y la legislativa, de acuerdo con la misma Constitución, se encontraba sin poder adoptar leyes que ejercieran un influjo sobre el comercio interestatal. Si a una empresa se le hacía la vida imposible en un Estado, no vacilaba un instante en establecerse en otro.

c) La intervención Federal. Se requería que una autoridad hiciera prevalecer en la vida económica más orden y moralidad. Las empresas industriales dirigen sus ojos hacia el Poder Federal. La primera "Ley Federal" de control económico

fue la Interstate Commerce Act. de 1887, la cual se refiere a los ferrocarriles. La importancia de esta Ley es que crea una Comisión independiente con poderes específicos y reglamentarios. En 1890 se crea una segunda gran Ley Federal que se le denomina Sher Antitrust y el Tribunal Supremo determina que esta Ley se refiere sólo al comercio y no a las actividades productivas. El Tribunal Supremo, permitió emplear en los Tribunales la ley Sher Antitrust contra los sindicatos obreros y prohibir las huelgas ante la amenaza de severas sanciones. Esta actitud es la que da origen a la expresión government by injurction (gobierno por prohibición judicial). Por lo anterior, el Tribunal Supremo es blanco de hostilidad muy violenta por parte de la clase obrera y de los medios más liberales; en esta época, el seno del Gobierno era un reducto conservador. Este periodo fue próspero económicamente pero fue acompañado de graves dificultades sociales.

2.Theodore Roosevelt, Wilson y la prosperidad republicana.

a) Theodore Roosevelt. Elegido vicepresidente de Estados Unidos en 1900. Theodore Roosevelt asciende al poder tras el asesinato de Mckinleg. Su doctrina se basó en el surgimiento de "un nuevo nacionalismo" que tiene como fin el fortalecimiento del Poder Federal mediante un espíritu reformador. Se fortalece el Poder Federal mediante la Comisión Interestatal de Comercio y se dan leyes de carácter social a fin de proteger entre otros el trabajo de las mujeres y de los niños. El Tribunal Supremo reserva en general una disposición favorable a las reformas de Roosevelt, salvo una serie de sentencias que en esta época muestran una actitud conservadora. *

** Una ley del Estado de Nueva York prohibía que los obreros de las panaderías trabajaran más de 60 horas por semana, la finalidad de esta Ley no era la protección de los obreros cuyas condiciones eran penosas, sino evitar que contrajeran tuberculosis y contagiaran a los demás ciudadanos. El Tribunal declara que la Ley es inconstitucional porque limita la libertad de los obreros y afirma que la ley introduce el socialismo para la implantación del comunismo y la anarquía. Decla que si se limitaba a los obreros a trabajar más de 60 horas vendrían otras leyes que prohibirían a los corredores a rebasar una cierta velocidad o se limitaría el trabajo de los intelectuales. El Tribunal declara inconstitucional una ley del Congreso de 1916 que prohibía el transporte interestatal de objetos fabricados que fueron empleando niños de menos de 14 años o de objetos fabricados por niños de 14 a 16 años que hubieran trabajado de noche o durante más de 48 horas a la semana, ya que según el Tribunal, el Congreso carecía de facultades para proteger a los infantes.*

b) Wilson. Wilson es elegido en 1912 y establece que los grandes negocios y los grandes sindicatos y la existencia de unos y otros exigen un gran Gobierno; instituye en 1913 el Sistema de reserva Federal, así como subvenciones Federales a los Estados para responsabilizarlos a realizar ciertas tareas. La entrada en guerra de Estados Unidos en 1917, provoca la intromisión del Gobierno en la economía y se fortalece el Poder Federal.

c) La prosperidad Republicana . Los republicanos con Hoover (elegido en 1928) a la cabeza, profesaban la filosofía de la no intervención del Gobierno en los negocios. El período de 1920 surge una gran prosperidad económica, la cual es un tanto artificial, ya que se desarrolla en una actividad de especulación que acarrea la crisis de 1929, la cual tuvo alcances sin precedentes.

3. Franklin Roosevelt y el periodo contemporáneo. Como candidato, prometió a los electores que el Gobierno intervendría en la vida económica; al triunfar evoca la necesidad de redistribuir las oportunidades y llamó al fortalecimiento de valores más nobles que el dinero. En la época de Roosevelt se hacen notar

medidas tales como creación de centros de obras públicas, leyes de regulación de la agricultura, créditos y agricultores, devaluación del dólar, elaboración de Códigos de competencia desleal organización de actividades económicas, reglamentación del empleo infantil, creación de una oficina de Conciliación y Arbitraje en los conflictos de trabajo (que se convertiría en el National Labor Relations Board), derogación de la prohibición, etc., Roosevelt tiene total confrontación con el Tribunal y aunque su política es popular, comete un error grave al pretender establecer un plan de reforma del Tribunal cuyo proyecto es totalmente rechazado por el Congreso que se pronuncia por no aceptar la intromisión directa del Presidente en el Congreso. Perdió la batalla, pero no la guerra, ya que posteriormente el Tribunal se inclina ante la voluntad de los electores y sus esfuerzos se encaminan hacia la defensa de los negros y de las libertades públicas.

Durante la Segunda Guerra Mundial, las consecuencias jurídicas fueron el fortalecimiento del Poder Federal y en el seno de este, el poder del Presidente.

Ya como "Período Contemporáneo", a la muerte de Roosevelt (1945), es reemplazado por Truman y al consolidar su política interior, obtiene el consentimiento del Congreso y se aprueba su plan para apoyar al extranjero (Plan Marshall) en foros de la reconstrucción de Europa en 1952. Dwight D. Eisenhower, al resultar Presidente, decide terminar las operaciones militares en Corea y de expulsar de allí a los comunistas. Progresan las condiciones de los negros, pero no se debe al Presidente, sino al Tribunal Supremo. En 1960, John F. Kennedy, decide darle al país un nuevo impulso pero sus intenciones, sólo quedan en eso en virtud de su trágica muerte. Su sucesor Lyndon B. Johnson, logró la aprobación de una Acta de Derechos Civiles que favorece a los negros. Posterior a esto y hasta nuestros días se puede observar que en Estados Unidos se retoman principios fundamentales de una renovación en el desarrollo social y

económico y además una intervención en la vida de otras naciones que ha ocasionado múltiples conflictos y se observa que cada vez más existe en ese País la necesidad de sufrir una transformación profunda que nadie ha podido entender, comprobar y mucho menos digerirla.

B. "LAS INSTITUCIONES POLÍTICAS Y JUDICIALES."

Los ciudadanos perciben "el Derecho" como un conjunto de códigos, leyes, decretos y órdenes ministeriales que los Tribunales aplican. En los Estados Unidos solamente es exacta por lo que se refiere al Derecho Federal. En consecuencia de lo anterior, los Tribunales de Estados Unidos tienen un papel mucho más importante que en otros países en lo que respecta a la evolución del Derecho. A continuación se estudiará sus Instituciones Políticas y las Instituciones Judiciales.

I. LAS INSTITUCIONES POLÍTICAS.

1. El Congreso Federal.

a) **Las dos Cámaras.-** El Congreso está compuesto por dos Cámaras: La Cámara de los Representantes y el Senado. Un proyecto no se convierte en ley hasta haber sido votado en los mismos términos por cada una de las dos Cámaras y haber sido firmado por el Presidente. Cada Estado elige para la Cámara un número de representantes proporcional a su población que se contabiliza según los censos que tienen lugar cada diez años. El mandato de los Representantes dura dos años; se requiere como condiciones de elegibilidad lo siguiente: un mínimo de 25 años, con ciudadanía Americana desde al menos 7 años, con residencia en el Estado al momento de la elección, entre otros requisitos. En el Senado, todos los Estados disponen de

Senadores. El mandato de los Senadores dura seis años y se renueva por tercios cada dos años.

b) **Los "órganos" de las Cámaras.-** El Senado es presidido por el Vicepresidente de los Estados Unidos. Este, en caso de que se produzca un empate en la votación, emite el voto decisivo. La Cámara de Representantes elige su Presidente (Speaker), quien es el que dirige los debates y puede influir en su conclusión, además tiene la facultad de que antes de discutir un proyecto lo puede mandar a determinada Comisión. Los cuatro (Floor leaders) jefes políticos de cada uno de los dos grandes Partidos Políticos en cada una de las Cámaras, son después del Speaker, los personajes más importantes del Congreso. Su misión consiste en guiar la elaboración y la realización de la política de su partido en su Cámara, teniendo que estar en contacto permanente con los miembros de su partido.

La práctica ha instituido "Comités Directivos" que son órganos de decisión política de cada grupo parlamentario.

Existen "Comisiones Permanentes" que se encuentran en cada una de las Cámaras y son especialidades, compuestas por miembros de la Cámara por las que habrán de pasar primero los proyectos de ley para luego discutirse en pleno. De ellas depende la suerte de los proyectos de ley, puesto que pueden someterlo a su Cámara con un informe favorable o desfavorable. Dichas "comisiones" tienen una representación proporcional según la importancia numérica de la Asamblea.

c) **El Voto de una Ley.** Cada miembro del Congreso puede presentar un proyecto de ley ante la Cámara a la que pertenece. El Congreso es una

máquina muy complicada; todo proyecto se somete en primer lugar a una "comisión", la cual en principio tiene que examinarlos y hacerlos de nueva cuenta examinar por una subcomisión. A veces decide proceder a una encuesta sobre la cuestión; cuando la Comisión ha terminado su trabajo y redactado su informe, el Proyecto pasa a la Asamblea lo que no necesariamente significa que sea incluido en la orden del día, ya que un gran número de proyectos son puestos a votación sin debate. Los proyectos importantes, son objeto de discusiones y de propuestas de enmienda. Al ser votado por una Asamblea, el proyecto es sometido a la otra que en caso de rechazar se puede decidir que una Comisión Mixta intente llegar a un compromiso. Cuando el texto ha sido votado en términos idénticos por las dos Asambleas, es sometido a la firma del Presidente, el cual al firmarlo se convierte en ley, pero el Presidente no está obligado a firmarlo ya que puede ejerciendo el derecho de veto, enviar de nuevo el texto a la Cámara donde se había presentado. Para que el texto se convierta en ley debe ser votado con una mayoría de dos tercios en cada una de las Cámara. Cabe señalar que como el Presidente no tiene iniciativa parlamentaria encarga a los miembros de su Partido Político los proyectos de ley que apuntalarán los programas de Gobierno que sirvan a su Administración.

d) **La ratificación de los Tratados.-** Los Tratados suscritos por el Presidente sólo comprometen a la Nación cuando son ratificados por el Senado con una mayoría de dos tercios. A fin de burlar ésta disposición Constitucional, el Presidente suscribe "Acuerdos" los que son válidos sólo en el caso en que sean ratificados por ambas Cámaras con una mayoría ordinaria y que en realidad no se distinguen de los Tratados más que por el nombre.

2. Las legislaturas de los Estados.

En todos los Estados menos en uno existen dos Cámaras: La Cámara de Representantes, cuyos miembros son aproximadamente 400 miembros, y el Senado, que se comprende aproximadamente de 167 miembros y que en su conjunto se les denomina Legislatura, Asamblea General, Asamblea Legislativa o Tribunal General.

Los Estados tienen una importancia política muy grande y prueba de ello es que el "derecho" de los Estados regula situaciones jurídicas infinitamente más numerosas que el Derecho Federal; el Estado posee su derecho laboral o de los valores mobiliarios, su reglamentación de los alimentos y bebidas en interés de la salud pública, etc. ya que el Congreso puede regular sólo el Comercio Interestatal; Por otra parte las legislaturas tienen la función de modernizar o modificar las reglas del Common Law con el fin de regular el matrimonio y el divorcio, dar más seguridad a las transacciones inmobiliarias, precisar las transmisiones sucesorias, etc.

3. Los Titulares del Poder Reglamentario.

a) **El Presidente y su Gabinete.** La Constitución organiza que la elección presidencial sea en dos etapas: cada cuatro años; los electores de cada Estado designan a los electores presidenciales, los cuales eligen al Presidente y al Vicepresidente. Desde 1828, el candidato de cada partido político es propuesto por los electores, designados por una Convención en la que participan los delegados de los diversos Estados.

Siendo de hecho el "motor" del Congreso; el Presidente sólo es fuente directa de Derecho cuando promulga "executive orders" comparable a los decretos o emite "proclamations". Los miembros del Gabinete Presidencial se llaman Secretarios y su designación debe ser ratificada por el Senado.

- b) **Las Comisiones Federales:** Son "Agencias" destinadas a resolver un problema concreto permanentemente. Existe en Estados Unidos un conjunto Administrativo constituido por comisiones independientes con "poder reglamentario". Son comisiones creadas para garantizar la justicia y la lealtad en las comunicaciones, la energía, las relaciones laborales, las prácticas comerciales, etc.
- c) **El Poder Reglamentario en los Estados.** Los órganos de los Estados tienen similitudes con el Poder Federal; al igual que el Presidente, el Gobernador promulga "executive orders". Sus colaboradores dictan "rules". Se distinguen de los Secretarios que asisten al Presidente sobre todo en el plano político ya que los Secretarios son designados por el Presidente mientras que la mayor parte de los jefes de los "Departamentos Ministeriales" son elegidos directamente por el pueblo. Un sin número de servicios a menudo no son confiados a un Secretario, sino a una comisión elegida.

II. "LAS INSTITUCIONES JUDICIALES".

Son muy numerosas en Estados Unidos las "Fuentes del Derecho" por lo que es de suma importancia precisar su jerarquía a fin de determinar su aplicación en algún conflicto. La clasificación es la siguiente:

- Hay que colocar al "Derecho Federal" por encima del Derecho de los Estados; dentro del "Derecho Federal" se escalonan sucesivamente la Constitución, las decisiones que la interpretan y los principios de "Common Law" necesarios para su interpretación, luego siguen la Ley Federal y a su lado los Tratados; después los "proclamations" y las "executive orders" del Presidente y a nivel inferior las "rules" promulgadas por la administración y las Comisiones administrativas, por último el "Common Law Federal".
- En el Derecho de cada Estado, se encuentra la Constitución acompañada por las decisiones que la aplican y los principios del "Common Law" necesarios para su interpretación, la ley, los decretos del Gobernador y las reglas de la administración y de las Comisiones administrativas del Estados y por último el Common Law, el cual es fundamental por la extensión de las normas que abarca.

A raíz de la supremacía Federal sobre los Estados, la más modesta de las fuentes del "Derecho Federal" es superior a la más elevada fuente del Derecho de Estado; por ejemplo, una disposición que figura en la Constitución de un Estado no tiene valor alguno si se opone por decir algo a un reglamento válidamente aprobado por la Administración Federal.

En el presente capítulo se examinará a las Jurisdicciones Federales y a las Jurisdicciones Estatales.

1. **LAS JURISDICCIONES FEDERALES.**- La Constitución consagra a las "Jurisdicciones Federales" disposiciones muy breves. Confía el Poder Judicial al Tribunal Supremo y a los Tribunales Inferiores que el Congreso quiera establecer. Los Magistrados al igual que los restantes funcionarios federales, son nombrados por el Presidente con el consentimiento del Senado. En la práctica, por debajo del Tribunal Supremo han sido creados dos grados de Jurisdicción: Los Tribunales de Distrito (de primera instancia) y que se le denominan "United States Distric Courts" y los Tribunales de Apelación llamados "United States Courts of Appeals for the Circuit".

a) **El Tribunal Supremo.**- El número de sus magistrados ha variado en el transcurso de la historia. El Tribunal Supremo, actualmente está compuesto por Magistrados, Consejeros o Associate Justices y un Presidente. A causa de la importancia política y social del Tribunal Supremo es deber del Presidente buscar el equilibrio político, geográfico y en determinados casos hasta el racial y religioso.

b) **Tribunales de Distrito (United States District Courts).** Existe un gran número de Jueces de Distrito en virtud de la gran cantidad de litigios. Los Jueces de Distrito son nombrados vitaliciamente por el Presidente con la aprobación del Senado. El Juez puede procurarse un secretario. Junto a cada Tribunal de Distrito se halla, además de los abogados, un fiscal de los Estados Unidos, que depende del Poder Ejecutivo y no Judicial y que ejerce sus

funciones bajo la dirección del "Attorney General", miembro de Gabinete. Persigue los crímenes y delitos contra las Leyes Federales y representa dado el caso, a los Estados ante jurisdicciones civiles.

c) Tribunales de Apelación (United States Courts of Appeal). Los Tribunales de Apelación de Circuito constituyen un escalón intermedio entre los Tribunales de Distrito y el Tribunal Supremo. Los Jueces de Circuito no pueden fallar solos ya que deben ser por lo menos tres.

d) Competencia de los Tribunales Federales.

1. Competencia en virtud de la naturaleza del caso. Las Jurisdicciones Federales son competentes para todos los litigios que ponen en juego la Constitución Federal, las leyes Federales o los Tratados. A efecto de no generalizar lo antes señalado, el principio general es que la cuestión Federal suscitada por un litigante debe ser objeto de una verdadera controversia o más aún, debe constituir un elemento esencial del litigio para que sean competentes las Jurisdicciones Federales. Los Tribunales Federales poseen una competencia fundada en la naturaleza del asunto.
2. Competencia en virtud de las cualidades de las partes. El Poder Judicial Federal es competente en primer término en todo litigio cuyas partes sean un embajador, un diplomático con rango de ministro, o un cónsul o un vicecónsul de un Estado extranjero. Asimismo tiene competencia exclusiva en las controversias entre los distintos Estados, así como las acciones dirigidas contra Estados Unidos por un particular o un Estado. Tiene también competencia en todos aquellos casos en que Estados Unidos o uno de sus órganos son demandantes contra un Estado, así como los pleitos suscitados por un Estado contra un ciudadano de otro Estado o un extranjero.

3. El sometimiento de un caso al Tribunal Supremo. El reparto de competencias entre las diferentes Jurisdicciones Federales no suele plantear problemas. Lo anterior en virtud de que el principio es que el pleito debe establecerse primero ante un Tribunal de Distrito, después llegado el caso, en apelación ante el Tribunal de Circuito y por último ante el Tribunal Supremo. Sin embargo, el Tribunal Supremo tiene competencia directa y exclusiva en las controversias entre Estados, acciones contra embajadores, ministros, etc. Las decisiones pronunciadas por los Tribunales Estatales pueden igualmente ser sometidas al Tribunal Supremo.

2. **LAS JURISDICCIONES ESTATALES.** Aunque son menos conocidas que las Jurisdicciones Federales, representan una gran importancia. De las Jurisdicciones Estatales depende el llamado "derecho de los juristas"; el que regula los contratos, los cuasi delitos, las relaciones familiares, las sucesiones, los delitos y las penas y la reglamentación económica aplicable a cada Estado. Se pueden someter cuestiones Federales a ellos cuando éstas no dependan exclusivamente de la competencia Federal. Cada Estado es dueño de organizar su "sistema judicial" como mejor le parece; sin embargo es posible destacar ciertos puntos comunes entre las diversas Jurisdicciones Estatales; a raíz de lo anterior, consideraremos lo siguiente: en una primera instancia, la justicia está formada por un solo juez, quien falla en principio únicamente sobre los "puntos de Derecho" suscitados por el pleito, ya que la determinación de los hechos, tanto en materia civil como penal está reservada a un jurado. El Juez Estatal Americano suele ser elegido por sufragio universal, salvo algunos Estados.

a) Las Jurisdicciones Inferiores. En las zonas rurales son comunes los jueces de paz (Justice of the peace); a menudo se le reprocha su parcialidad y su falta de

suelo fijo ha impedido que se les relacione como honrados, imparciales y competentes. En las ciudades también hay jueces de paz que en realidad se les identifica como "Magistrates". Este tipo de jurisdicciones conocen de asuntos de poca importancia o de poca monta.

- b) Los Tribunales de Condado o de Distrito. Son Tribunales de primera instancia de Derecho Común. Estos Tribunales son jurisdicciones más serias que los Tribunales inferiores; a veces están constituidos por un solo juez y cuando se componen de varios, se organizan de tal manera que la justicia es administrada en cada condado por un juez itinerante; Por otra parte, a diferencia de los Tribunales inferiores, conservan registros de su procedimiento y de sus decisiones. En la mayoría de los Estados, el mismo Tribunal puede dictar sentencias a lo civil y lo penal y lo hace por separado en distintas salas.

- c) Los Tribunales de Apelación Intermedios. No existen en todas partes, sólo se encuentran en una tercera parte de los Estados que constituyen la Unión Americana. Su importancia y número depende de la organización local que se le haya establecido; su papel más importante consiste en aligerar el trabajo del Tribunal de Apelación Superior; por lo anterior, algunas veces pueden actuar como Tribunales de última instancia en cierto tipo de asuntos en virtud de su naturaleza o su cuantía.

- d) Los Tribunales Supremos. En todos los Estados es un Tribunal Supremo quien corona la Jerarquía Judicial. Los jueces que lo integran pueden celebrar sesión conjuntamente o divididos en secciones. Tienen sus jueces mayor duración que otros y en algunos casos son nombrados vitaliciamente en principio, El Tribunal Supremo no juzga los hechos definitivamente apreciados por el jurado, sino que se limita sólo a los puntos de derecho.

e) Competencia de los Tribunales Estatales. Los Tribunales Estatales constituyen los únicos que son de "derecho común"; tienen competencia para fallar diversos casos, incluso cuando un asunto depende de la "competencia Federal", los Tribunales Estatales no son necesariamente incompetentes. al contrario, a no ser que el asunto dependa exclusivamente de la "competencia Federal", tienen la obligación de conocerlo cuando éste les es sometido. Los Tribunales Estatales aplican tanto el equity como el Common Law estos Tribunales poseen asimismo competencia para fallar en asuntos de índole administrativa, siempre que la administración ha lesionado un derecho o ignorado una libertad.

C. "FUENTES Y TÉCNICAS DEL DERECHO EN ESTADOS UNIDOS".

- a) **El Common Law.** El trasfondo del Derecho de Estados Unidos estaba constituido por el "Common Law Inglés" que es el derecho común de Inglaterra. La "Common Law" es la norma con arreglo a la cual el juez debe atenerse a los principios contenidos en las decisiones precedentes: "Stare decisis". La "Common Law", tanto en Gran Bretaña, como en Estados Unidos, es un derecho esencialmente judicial que evoluciona en forma libre o imprevisible. Cada nueva decisión es susceptible de modificar, restringir ampliar, o en algún caso invertir el sentido de una norma fijada por una decisión anterior.
- b) **El Derecho Legislativo.** El "derecho legislativo" en el sentido amplio del término (ley, Constitución, decreto, resolución, circular, etc.) siempre ha destacado en los Estados Unidos de Norteamérica desde 1787 hasta nuestros días, la vida política de los Estados Unidos, se desarrolla dentro de un marco jurídico y dentro de un marco de derecho escrito. Por otra parte, las leyes votadas por las legislativas y aún más por el Congreso, ejercen una influencia decisiva sobre la vida cotidiana de los ciudadanos.
- c) **La doctrina.** La doctrina se puede definir como el conjunto de estudios y comentarios publicados sobre los problemas jurídicos o la ciencia del Derecho. Su relevancia como fuente del Derecho Norteamericano se manifiesta como una simple influencia sobre la evolución del Derecho a través de los Tribunales y del Legislador. Es en realidad una fuente pensativa del Derecho; en este

punto podríamos concluir que un Derecho Judicial tiene mucha más necesidad de una doctrina fuerte que un Derecho Codificado.

A efecto de concluir el presente capítulo, nos referimos a lo manifestado por el Profesor Daniel John Meador,³ quien ha sido uno de los principales estudiosos de la aplicación del Derecho en los Estados Unidos de Norte América.

En su Texto denominado "Los Tribunales de los Estados Unidos", plasma de manera precisa el panorama judicial estadounidense; y aunque lo hace destacando tan solo los principios básicos, ofrece de manera concisa una visión del orden legal y en consecuencia del complejo ámbito judicial Norteamericano.

Principiaremos destacando que si tenemos que atender a una gran división en el Sistema Judicial de Estados Unidos, esto se deberá en lo Estatal y Federal; tanto la estructura del Poder Judicial Federal como la de los diversos sistemas Estatales es piramidal; es decir, en la base se encuentran los Tribunales de primera instancia, en el ápice está el Tribunal Superior y hay un nivel medio que son los Tribunales intermedios de Apelación.

Una característica importante de los Tribunales Estadounidenses es la "División de Poderes". Este concepto establece que la Autoridad Gubernamental debe estar dividida en tres poderes. El Poder Legislativo, El Ejecutivo y El Judicial. En cuanto a lo antes manifestado, la doctrina exige que el Poder Legislativo se dedique a la creación de leyes mediante la aprobación de iniciativas, que el Poder Ejecutivo implemente la observancia de las leyes y que el

³ Meador Daniel John. Los Tribunales de los Estados Unidos. Editores Pérez Nieto. Año de 1995

Poder Judicial interprete y aplique las leyes en cada caso concreto mediante sentencias. Esta forma de organización se considera fundamental para asegurar la libertad y que el Gobierno se rija bajo el imperio de la Ley. Por lo anterior, el conjunto de Tribunales Federales y Estatales operan como Poder independiente de los Poderes Legislativo y Ejecutivo.

Otra característica importante y distintiva de los Tribunales Estadounidenses es la Doctrina de "La revisión Judicial". Esta consiste en que un Tribunal tiene facultad para decidir si una ley es contraria a la Constitución Federal o Estatal y por consiguiente inaplicable. Del mismo modo, los Tribunales también tienen poder para determinar como anticonstitucionales los actos de autoridad del Poder Ejecutivo. Cualquier Tribunal Estatal o Federal puede pronunciarse sobre la Constitución Estatal así como la Federal; en caso de conflicto entre ambas, será la Constitución Federal la que prevalecerá.

En cuanto a la herencia inglesa del "Common Law", podemos indicar que según la doctrina del precedente o stare decisis, estas decisiones son obligatorias a menos que se demuestre que éstos son diferentes. El Derecho de Casos es una parte importante del Derecho en Estados Unidos, pero en la actualidad las cuestiones que se presentan ante los respectivos Tribunales pueden basarse en leyes promulgadas o reglamentos: Las "decisiones de los Tribunales" se recopilan en volúmenes de folios encuadernados llamados informes.

Los Tribunales Norteamericanos practican el llamado "proceso de partes", en la que éstas (la partes) a través de sus abogados presentan los hechos ante el Tribunal; durante el Juicio se desahogan las pruebas y mediante la aplicación de la ley pertinente se dicta la sentencia correspondiente. Si una de las partes no

está satisfecha con el resultado del juicio, puede recurrir la sentencia mediante apelación.

Por último, indicaremos que el Estudio del Derecho en Estados Unidos (de manera genérica), al cual se hace referencia en el presente capítulo, representa gran importancia, en virtud de que los cambios políticos, sociales y legales que se llevaron a cabo en todo el mundo, incrementan el estudio descriptivo y comparativo de las principales Instituciones de cada país, a efecto de que a partir de un mayor conocimiento, se estrechen los lazos o vínculos mediante los cuales se logre un desarrollo común o en su caso se logren crear las herramientas o instrumentos de un mejor entendimiento.

2. DERECHO DEL TRABAJO ESTADOUNIDENSE.

Para tener un mejor conocimiento del objeto del presente Tema, es menester estudiar aunque de manera genérica, lo relativo al marco laboral dentro del cual se estructuran las relaciones Obrero-patronales. Como el presente capítulo es amplio, se estudiarán tan solo los principios básicos dentro de los cuales se desarrollan tanto las relaciones colectivas como las individuales de trabajo.

Para dar inicio al presente estudio, consideremos lo manifestado por los Lics. Guillermo Cavazos Chena y Carlos Malamud¹.

En primer término, en los Estados Unidos de Norteamérica las relaciones laborales pueden ser individuales y colectivas y en consecuencia, los convenios judiciales individuales se establecen cuando el trabajador no está agremiado en alguna organización Sindical, por lo anterior y en sentido contrario, los convenios colectivos tienen al sindicato como órgano autorizado para gestionar negociaciones; una vez que las negociaciones colectivas tienen éxito y se llega a un acuerdo, se elabora un Contrato Colectivo. Los Contratos Colectivos son escritos y los individuales son generalmente orales, pero a diferencia de los colectivos, los contratos individuales no tienen vigencia alguna y pueden ser terminados por cualquiera de las partes. Un punto de gran importancia radica en que en el aspecto de contratación individual, cuando las partes no están de acuerdo en alguna cuestión de carácter laboral, se impone siempre la decisión del

¹ Cavazos Flores Baltasar y / otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda Edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México

patrón y el trabajador tendrá que aceptarla o en su caso retirarse del empleo. Algunas empresas establecen sistemas que les permiten tener comunicación con los empleados inconformes sin que ello signifique que se está ante un "recurso laboral". Las empresas en los Estados Unidos, crean mecanismos que desaniman a los trabajadores que pretenden agruparse sindicalmente otorgándoles beneficios que les permitan a dichos empleados estar más contentos.

Por lo que respecta a los contratos colectivos, tenemos que éstos aunque no son uniformes, tienen capitulados comunes y que se enmarcan básicamente sobre los siguientes conceptos:

- De ajuste Contractual.- Marca los lineamientos del contrato y propiamente el marco de los acuerdos.
- Cláusulas Relativas a los Propósitos.- Esta es la cláusula en que las partes manifiestan su intención de cooperar y actuar en beneficio de la Empresa.
- Cláusulas de Reconocimiento y Representación.- Se establece que los trabajadores agremiados al Sindicato son la "unidad negociadora" y cuentan con el reconocimiento de la Empresa y en consecuencia ésta última no negociará con otra agrupación sindical.
- Cláusulas de Duración.- Es la vigencia que tendrá el contrato, es decir los periodos que abarcan desde el inicio hasta la terminación; su vigencia común es de entre dos y hasta cinco años. Las modificaciones al contrato pueden realizarse en cualquier tiempo siempre que haya acuerdo entre los contratantes, e inclusive existen cláusulas en que se determinan las fechas de revisión.
- Cláusulas de Arreglo de disputas contractuales.- Se refieren a normatizar los procedimientos básicos de disputas operativas entre los obreros y el patrón.
- Cláusulas de Arbitraje.- Son disposiciones en las que un tercero imparcial aceptado por las dos partes, se encarga de determinar cualquier queja, diferencia

o disputa que no puedan resolver los contratantes. El arbitraje es una práctica común e incluso existen asociaciones independientes que se dedican a ello.

- Cláusulas sobre detención o suspensión del trabajo.- En estados Unidos es práctica común el establecer disposiciones según las cuales ninguna de las partes puede recurrir a las huelgas a efecto de mantener una producción y empleos continuos. Existen disposiciones en el sentido de que el Sindicato desconocerá durante la vigencia del Contrato cualquier huelga por lo que en caso de no cumplir, será responsable ante la Empresa de cualquier daño o perjuicio que se le acuse.

Otro de los puntos importantes del Derecho Laboral en los Estados Unidos, es la valoración que se hace respecto a la antigüedad del trabajador en el empleo, por lo que nos dispondremos a considerar los derechos que representan y que en un primer término permiten al obrero anticipar mejores condiciones de trabajo ya que entre más antigüedad tenga, menor será la posibilidad de ser suspendido. Para muchas Empresas la antigüedad es equiparada con la habilidad, capacidad y experiencia en relación a las promociones.

Existen en los Contratos Colectivos de Trabajo de los Estados Unidos, determinadas cláusulas que dada su naturaleza podemos llamarlas especiales; para abundar más en lo anterior, hay una cláusula denominada "Taller Sindicado", que le permite al patrón contratar al trabajador que desee, sin embargo, éste será beneficiado por el contrato colectivo que tenga celebrado la empresa. En sentido contrario, encontramos que en caso de alguna cláusula llamada de "Taller Cerrado", el patrón estará obligado a sólo contratar trabajadores propuestos y afiliados por el Sindicato.

Cabe señalar que también se encuentran determinadas en los contratos colectivos de trabajo, las condiciones laborales dentro de las cuales los

trabajadores llevan a cabo el desempeño de sus servicios, tales como la jornada laboral, vacaciones y tiempo extra entre otros puntos y donde las partes de común acuerdo convienen sobre el particular.

Por último, en los contratos colectivos de trabajo, podremos considerar un tipo de clausulado que aunque es muy variable, establece las bases de indemnización por despido.

Para concluir con los aspectos genéricos del marco laboral en los Estados Unidos de Norteamérica, nos abocaremos al estudio de la Seguridad Social en dicho país.

Es sabido, que en los Estados Unidos de Norteamérica la "Seguridad Social" recae básicamente sobre tres programas que consideran los siguientes puntos:

- Indemnización por causa de lesiones o enfermedades de trabajo.
- Seguro contra el desempleo.
- Seguro para la vejez y sobrevivencia.

Los beneficios antes indicados son pagados en el momento en que se presente la circunstancia contra la cual se creó el seguro. En cuanto al seguro contra el desempleo podríamos establecer que éste se creó a efecto de prevenir los efectos de la desocupación. Para cumplir con lo ya indicado, los Estados cobran un impuesto que gira entre el 3% y el 5% sobre la nómina del patrón, el cual es depositado en la Tesorería Federal. Los patrones que no están obligados a pagar dicho impuesto son aquellos que cuentan con menos de ocho trabajadores; así como los trabajadores que no están comprendidos por la ley,

tales como los de la rama agrícola, domésticos, obreros eventuales, los que trabajen por su cuenta, etc. En este punto podemos resaltar que en algunos Estados, los trabajadores en huelga no pueden gozar de los beneficios del seguro; en muy pocos Estados los beneficios para los huelguistas son postergados y mucho menos que se paguen beneficios a éstos, ya que dichos beneficios sólo se otorgan si la huelga se debe a que el patrón violó alguna disposición relativa a salarios, horarios, u otras condiciones de trabajo. Hay Estados que conceden los beneficios del seguro a los trabajadores que se hayan desocupado por causa de una huelga en la que no hayan participado o en la que no hayan evidenciado interés. Por último, es menester indicar que la suma o monto de los beneficios establecidos siempre será acorde al dictamen o análisis que corresponda a una previa investigación por parte de las autoridades de Seguridad Social.

Por lo antes mencionado, indicaremos que el estudio del Derecho Norteamericano del Trabajo, es sin lugar a dudas de gran importancia, en virtud de la dimensión de Relaciones Laborales que operan en los Estados Unidos, además de lo complejo que resulta dicho sistema legal. En razón a lo ya mencionado, valoraré algunos puntos y conceptos del Doctor en Leyes Sr. William B. Gould IV que se plasman en un material proporcionado por el Centro de Comercio de los Estados Unidos, con sede en el Distrito Federal, referente al Derecho del Trabajo en los Estados Unidos.²

Podemos señalar que la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935 constituye la base de la regulación de las Relaciones Laborales en el sector privado. La base Constitucional de la citada Ley Laboral es la Cláusula de Comercio de la Constitución de los Estados Unidos en su artículo I, sección 8; es en realidad el fundamento que permite al Congreso dictar normas referentes a la

² William B. Gould IV, *Nociones del Derecho Norteamericano del Trabajo*, Editorial Tecnos, 1991

regulación del comercio entre los diferentes Estados de la Unión. La regulación legal de las relaciones de los trabajadores y de los empresarios es con el objeto de disminuir la conflictividad laboral que puede perjudicar el comercio interestatal.

La especial significación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (llamada en 1935 Ley Wagner) es el hecho de que proveía para arreglar algunas disputas laborales de un organismo especializado denominado "Consejo Nacional de Relaciones Laborales", el cual entre otros puntos disponía que los trabajadores debían ser protegidos en su libre opción para protestar por las condiciones de trabajo que consideraban injustas, de organizarse en sindicatos y seleccionar a sus representantes, así como obligar a los empresarios a negociar con los sindicatos que representan el mayor interés de los trabajadores; por otra parte, también se definía qué prácticas laborales eran justas o injustas.

En las siguientes líneas, trataremos de considerar de manera genérica la participación e importancia del Consejo Nacional de Relaciones Laborales, con la finalidad de que en el siguiente punto podamos particularizar y por ende logremos un mejor entendimiento de su origen y función dentro de su respectivo marco legal.

En primer término es importante el considerar (desde este momento) que las órdenes emitidas por el Consejo Nacional de Relaciones Laborales no son ejecutables por si mismas, ya que la citada ejecución se logra a través de los Tribunales de Apelación que son doce y que en cuanto a su jerarquía ocupan el lugar inmediato inferior al del Tribunal Supremo; para el caso de que no se cumpla con la orden que haga ejecutar el Tribunal de Apelación que corresponda, el infractor puede ser acusado de desacato que tiene consecuencias civiles y penales. En principio el Consejo fue una sola Entidad que posteriormente se

dividió en dos secciones en virtud de las enmiendas llevadas a cabo por la Ley Taft Hartley, en donde, de un lado existe un Órgano Colegiado (la parte judicial) y del otro lado está un Abogado General (la parte acusadora), esto se dio en virtud de que se pensaba que era incompatible con las reglas del proceso el que una parte investigara y también juzgara. Tanto los miembros del Consejo así como el Abogado General son nombrados por el Presidente de la Nación previa aprobación del Senado.

Como una conclusión al presente capítulo, diremos que es de suma importancia el considerar la "Primacía del Derecho Federal" en el ámbito de las Relaciones Laborales. El Sistema Federalista de los Estados Unidos es la Fuente de la doctrina de la primacía del Derecho Federal, por lo anterior el Tribunal Supremo ha establecido que el propio Consejo Nacional de Relaciones Laborales tiene Jurisdicción primaria para decidir cuestiones de fondo en relación a un conflicto laboral regulado por la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

3.SINDICALISMO EN ESTADOS UNIDOS Y APLICACIÓN DE LA LEY LABORAL (BREVES).

A efecto de enriquecer el presente capítulo, me propongo agregar algunos puntos de un interés muy particular, los cuales fueron proporcionados por el personal adscrito a la Biblioteca de la Embajada de los Estados Unidos de Norteamérica en virtud del análisis que hace en torno a la Ley del Trabajo así como al Acta de Relaciones Laborales en Norteamérica.

El Acta Nacional de Relaciones Laborales es propiamente el documento primario de la Ley Federal del Trabajo en Estados Unidos y cuyo principio básico es controlar las relaciones obrero-patronales en la Industria Privada. Dicha Acta, fue a su vez constituida por los siguientes tres documentos: El Acta Wagner en 1935, el Acta Taft-Hartley en 1947 y el Acta Landrum-Griffin en 1959. El fundamento de la citada Acta Nacional es otorgar a los empleados el derecho a formar organizaciones laborales para tratar colectivamente los términos y condiciones de su empleo y comprometerse en la lucha común, a fin de apoyar estos u otros derechos. Dicho "estatuto" puede de alguna forma entenderse como un esfuerzo del Congreso para crear las condiciones de paz industrial en el comercio Inter-Estatal a fin de quitar los obstáculos y alentar la formación de Uniones laborales como una voz del Trabajador Individual.

En las primeras décadas del siglo XIX todas las actividades de los trabajadores que de común acuerdo demandaban una mayor remuneración a sus

labores así como mejores condiciones de trabajo eran motivo de enjuiciamiento criminal; dichos trabajadores eran tratados como conspiradores comunes de la ley. En la última parte del siglo XIX, el mandato civil jugó una tarea más importante en el combate al sindicalismo; ante eso se realizaron siempre actividades en apoyo de los sindicatos (huelgas, vigilancia) en las inmediateces, boicoteos a productos del patrón, etc. Los trabajadores demandados fueron tratados como conspiradores ya que impedían el comercio y los cuales infringían un daño irreparable en el patrón afectado.

El mandato fue siempre un arma mucho más efectiva en contra de las actividades de defensa laboral que el propio procedimiento criminal. Los empresarios buscaban un requerimiento preliminar que dejara pendiente un juicio formal; los empresarios generalmente no llevaban los casos tan lejos ya que dichas órdenes o mandatos civiles tenían un éxito temprano interrumpiendo las actividades colectivas. Lo anterior se debe a que cada caso era dirimido no por un jurado sino por un juez y éste en la mayoría de los casos no simpatizaba con la causa sindical. En la mayoría de los casos la resolución que dictaba el juez era un discurso para inhibir la conducta demandante; la sanción por la violación de la sentencia era un desacato y un posible encarcelamiento. Tal vez el peor abuso de las Cortes Civiles fue su tendencia a declarar ilegales las actividades de ciertos trabajadores que dependían de métodos tales como huelgas y paros que en muchos ciudadanos eso era visto como una clara actitud anti-social. Durante este tiempo se vivió constantemente una lucha para "legitimar" los derechos de cada parte en el conflicto. En los primeros años del siglo XX las Cortes Federales estuvieron muy activas en función a ciertos conflictos laboristas que pudieron ser en parte a la diversidad de jurisdicción o a través de la jurisdicción concedida por "leyes federales antimonopolistas". El acta Sherman de 1890 declaró ilegal todo contrato, combinación o conspiración en restricción del comercio de varios Estados; dicha acta fue aplicada con mucha frecuencia por las Cortes Federales a las Uniones laborales. Al igual que la ley común de los Estados, las disposiciones

vagas del Acta Sherman ofrecieron poca guía a las Cortes Federales en su aplicación a las Uniones laborales; las Cortes coincidieron que cualquier huelga que cerrara una planta laboral debería ser tratada como una conspiración que interfería el comercio inter-estatal, independientemente del análisis de la motivación específica de los trabajadores. Frente a esta corriente de decisiones judiciales anti-sindicatos, se desarrolló una sensibilidad gradual de parte de algunas Cortes que veían la necesidad de establecer procedimientos justos para la aplicación de mandatos y más importante, una sensibilidad legislativa hacia los intereses de los obreros. La recesión en los últimos años del siglo XIX y los problemas de una economía en tiempos de guerra a principios del siglo XX, invitó a alguna regulación federal de las relaciones obrero-patronales. La junta nacional de sindicatos de guerra anunció el principio de la libertad del trabajador a organizarse y adherirse a la contratación colectiva a través de los sindicatos que no tenían interferencia patronal. En 1898, el Acta Erdman trajo a la industria Ferrocarrilera los principios de resoluciones pacíficas de disputas por mediación y conciliación por terceras partes y de protección a los trabajadores afiliados al sindicato mediante la declaratoria de ilegalidad a los contratos que impedían que los trabajadores se afiliaran a algún sindicato durante la vigencia de su relación laboral. A esta acta siguieron años de gran problemática para la aplicación de justicia en las relaciones laborales ya que no existían principios o bases determinantes que definieran de una vez por todas qué era legal y qué no; la respuesta ante tal problemática fue la promulgación en el Congreso en 1932 del Acta Norris- La Guardia, en ese estatuto se declaraba que era política de los Estados Unidos que los trabajadores estaban autorizados para organizarse y contratarse colectivamente, libres de coerción y además alcanzar esa meta por medio de la regulación y en muchos de los casos por la aplicación de la ley. Hasta mediados de los años treinta, el Congreso buscó de manera más abierta proteger a los sindicatos declarando que el Gobierno Federal debería dejar en esencia sin regular el combate o lucha de los sindicatos y los empresarios y los recursos de estos (el sindicato haciendo huelgas y paros y el empresario con despidos). Ya con el Acta Warner o la Ley Nacional de Relaciones Sindicales de

1935 se anunció una política aún más determinante y se retomaron los antecedentes del Acta Erdman y el acta del sindicato de los ferrocarrileros declarando formalmente protegido el derecho a la organización propia para formar, unirse o asistir a la organización sindical, a tener contratos colectivos de trabajo por medio de negociaciones de representantes de su propia elección y para comprometerse en actividades con el propósito de establecer contratos colectivos o alguna ayuda y protección. Los años que siguieron a 1935 fueron de un incremento dramático en miembros de sindicatos, en uso de la Huelga y una proliferación de disputas de asignación de trabajo entre sindicatos, así como bloqueo de fábricas y algunas prácticas de corrupción y de antidemocracia en asuntos internos de los sindicatos; lo anterior fue acompañado por una tendencia del Consejo de Relaciones Laborales a buscar reglamentar las conductas de los empresarios y de los trabajadores. La reacción del Congreso se hizo patente mediante la promulgación del Acta Taft-Hartley en 1947 en donde las Cortes de Apelación tenían facultades para realizar fallos en casos de prácticas sindicales, asimismo se les concedió a los trabajadores el derecho de abstenerse a unirse a un sindicato o comprometerse en contratos colectivos y por ende a ciertas actividades; el Acta Taft-Hartley también reintrodujo el decreto sindicalista pero con limitaciones en cuanto a su uso.

Para abundar en el contenido del presente capítulo, me permitiré de nueva cuenta referirme a lo comentado por el Lic. Guillermo Cavazos Chena en su síntesis de Derecho Laboral Comparado³, para lo cual de manera previa consideraremos lo ya manifestado en puntos anteriores, en el sentido de que en los Estados Unidos existen dos tipos de reglamentaciones legales: primeramente las normas creadas por el Congreso Federal o las Legislaturas de los Estados y las decisiones previas de los juzgados. La aplicación de la ley corresponde principalmente a través de los Tribunales, tal es el caso de que aunque una "agencia administrativa" como la Junta Nacional de Relaciones Laborales realice

³ Baltasar Cavazos Flores y otros. Síntesis de Derecho laboral comparado Pp 297-340, Editorial Trillas.

ciertos tipos de infracciones, el acusado puede apelar a Tribunales regulares e incluso al Tribunal Supremo. Los jueces en una mayoría de casos son los que determinan el alcance de cualquier estatuto.

A principios de siglo los Tribunales tenían tres formas de sancionar las actividades sindicales ilegales:

- a) Por medio de una acusación criminal.
- b) Por medio de un juicio civil de daños.
- c) Por medio de un desafuero.

Durante los años treinta, los jueces concluyeron que por lo general el sindicalismo era una actividad indeseable y que si no se podía eliminar se tenía que reglamentar estrechamente. Lo anterior debido a que los jueces consideraban que la libertad de contratar y comerciar son objetivos sociales deseables y que podían ser destruidos por los sindicatos. Los años siguientes fueron de constante problemática en el sentido de que los Tribunales debían indicar cuáles acciones sindicales eran legales y cuáles estaban prohibidas. A efecto de resolver dicha confusión se establecieron principios tales como: "Cuando el daño es producido intencionalmente se puede enjuiciar, a no ser que se pueda probar que el daño era justificable bajo estas circunstancias específicas." En virtud de lo anterior, tanto el Congreso como algunas Legislaturas locales promulgaron varios códigos y leyes que fomentaban las actividades sindicales y además restringían la intervención directa de los Tribunales, creando "Agencias Especiales" para supervisar la aplicación de los ordenamientos legales; dichas leyes, en su mayoría han sufrido variadas y constantes modificaciones pero el espíritu de las mismas lleva impresos los principios de una sociedad por demás inquieta, como lo veremos a continuación:

a) Ley Clayton (1914).

Ante los abusos de los jueces y Tribunales, los sindicatos apelaron al Poder Legislativo Federal y Estatal para que se regulara de manera más justa cuáles eran las actividades sindicales permitidas. En la Ley Clayton (1914) se relacionó una lista de actividades normales de huelga que no violaban la ley y que los Tribunales Federales no declararan ilegal. En 1921 el Tribunal Supremo estableció que no era posible que una huelga fuera pacífica y legal dado que en la naturaleza de la misma no era permitido; la realidad era que los Tribunales decidieran qué actividad era pacífica y conforme a la ley.

b) Ley Norris-Laguardia (1932).

Su fin primordial fue evitar el abuso del desafuero en los conflictos laborales; se indica en la misma que cada trabajador (en lo individual) debe en total libertad decidir su asociación, organización, elección de sus representantes, participar en negociaciones colectivas, etc., dicha ley establece que los Tribunales no pueden aprobar algún contrato que contenga alguna cláusula antisindical. Estableció la ley Norris-Laguardia que para que un desafuero procediera se tenía que demostrar que la policía no quería o no podía proteger la propiedad del patrón, además de que el patrón no debía tener algún antecedente de haber violado leyes laborales. Para poder dictar su desafuero temporal, ambas partes tenían que ofrecer testigos y se necesitaba un juicio para los procedimientos por desacato que surgieran como consecuencia de un desafuero sin fundamento.

c) Ley Wagner (1935).

Mediante esta ley, el Estado restringía el uso de ciertos tipos de coerción a los que recurrían los empresarios para combatir el sindicalismo. Los principales puntos de la ley Wagner fueron:

- * Los Trabajadores tenían derecho a organizarse en sindicatos.
- * Negociar de manera colectiva a través de los representantes que hayan elegido.
- * Participar en actividades que les permitieran obtener mejoras.

A efecto de que se protegiera el cumplimiento de los puntos anteriores, a los patrones se les impedía realizar prácticas antisindicales que se denominaban "prácticas laborales injustas" y que se referían básicamente a las siguientes actividades:

1. Interferir los derechos que la ley otorgaba a los trabajadores.
2. Otorgar apoyo financiero a una determinada organización laboral.
3. Desalentar la participación sindical. (con excepción de el establecimiento de un taller cerrado).
4. Discriminar a un empleado por presentar cargos ante la ley.
5. Negarse a negociar con los representantes legales de los trabajadores.

La administración de la ley Wagner, constituyó a una "Junta Nacional de Relaciones laborales", la cual era responsable de perseguir prácticas injustas de los empresarios y decidir disputas sobre representación sindical.

Tanto apoyo a la organización sindical, ocasionó que los sindicatos actuaran con violencia y sin responsabilidad; por lo anterior, posteriormente se restringió la actividad sindical.

d) Ley Taft Hartley (1947).

En 1946 a propuesta del Partido Demócrata, se promulgó la ley de Relaciones Sindicales. La presente Ley incorpora la mayor parte de las disposiciones y entre otros puntos, consagra el derecho del trabajador a negarse a participar en negociaciones colectivas y señala que se tiene que proteger a los empresarios, obreros y público en general contra determinadas actividades sindicales.

Esta ley tiene tres objetivos fundamentales:

I. Equilibrar las relaciones sindicales-empresariales mediante la restricción de ciertas actividades, tanto a unos como a otros.

Ya hemos señalado en puntos anteriores, el tipo de restricciones a las actividades empresariales; ahora se presentarán las consideradas prácticas sindicales injustas, que consistían en que los sindicatos:

1. No pueden intervenir en el derecho del empleado a participar en negociaciones colectivas.
2. No deben tratar de influir en la empresa para que éstas discriminen a los trabajadores no sindicalizados, salvo que se haya firmado un contrato con alguna cláusula referente al taller cerrado.
3. No pueden entrar en boicot en huelgas jurisdiccionales o en las que tengan como objetivo el reconocimiento de un sindicato y ya se haya certificado que otro es el representante de las negociaciones.

II. Proteger al empleado en lo individual en contra del sindicato y reglamentar el gobierno interno del mismo.

Por otra parte y a efecto de lograr reglamentar el gobierno o administración sindical, se han establecido algunas reglas tales como:

1. La Ley permite que los trabajadores turnen sus quejas directamente a la administración, sin necesidad de contar con la aprobación previa del sindicato.
2. Evitar en lo posible que se establezcan cláusulas de las llamadas taller cerrado o taller sindical.
3. Los sindicatos no pueden cobrar cuotas de iniciación o cuotas sindicales excesivas.

4. Los sindicatos no pueden pedir al patrón que se despida al trabajador porque éste haya dejado de pertenecer al sindicato o por negarse a seguir cubriendo las cuotas sindicales.

5. Si el 30% o más de los agremiados de una Empresa presentan una petición que solicite se retire la certificación del sindicato que los representa, la Junta de Relaciones Laborales determinará si dicho Sindicato Titular del Contrato Colectivo se va o se queda.

III. Proteger a los inocentes respecto de las disputas intersindicales o de los conflictos obrero-patronales.

La ley Taft Hartley prevé que tanto los sindicatos como los empresarios pueden acudir a la Junta Nacional de Relaciones Laborales para que en caso de que dos sindicatos demanden una titularidad de contrato, se determine mediante elecciones la representación de los trabajadores. Por otra parte, la ley Taft-Hartley también se involucra en los llamados casos de boicot secundario, que consiste en que un sindicato obliga a las empresas sobre las que tiene jurisdicción a que ejerzan presión sobre otra en virtud de sus intereses sindicales.

En los diferentes ordenamientos que hemos analizado, se ponen en manifiesto un gran variedad de principios que pretenden dar solución a conflictos colectivos; ahora toca el turno de conocer el procedimiento que debe seguirse a fin de dar solución a las problemáticas laborales de una forma más justa y pacífica. La parte agraviada ya sea empresa, sindicato o trabajador, debe presentar sus cargos ante las "oficinas regionales" de la Junta Nacional de Relaciones Laborales y ésta manda a un inspector de campo para que se determine si la Junta tiene jurisdicción y si hay la presunción de alguna práctica

laboral injusta. Si existen las pruebas suficientes y no se puede llegar a un acuerdo informal, la Oficina Regional tramita el caso de manera formal y lo remite ante un inspector. Cualquiera de las partes puede apelar la decisión del inspector ante la misma Junta, quien será la que se encargue de revisar el caso permitiendo otros medios de prueba como el de la Testimonial Oral; si el acusado es inocente se cierra el caso, pero si se encuentra culpabilidad en relación a las prácticas laborales injustas, se emite una orden mediante la cual se ordena un "cese o desista" de realizar tales prácticas si el patrón despidió a un trabajador o si el sindicato provocó dicho despido se pide la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios retrasados a la fecha del suceso; fuera de eso, la Junta no puede imponer multas a las empresas o sindicatos, por lo que se pide a un Tribunal Federal que se obligue a lo indicado por la Junta. En la práctica, los Tribunales sostienen la gran mayoría de las órdenes de la Junta y una vez que el Tribunal respectivo ha sancionado una orden de la Junta, el acusado debe obedecerla o sufrir las consecuencias que se deriven por desacato a la autoridad.

Por último, indicaremos que además de la ley Taft-Hartley existen en los Estados Unidos de Norteamérica una gran cantidad de leyes estatales y precedentes de la ley común que de manera conjunta constituyen el cuerpo Jurídico de las relaciones obrero-patronales. Es por lo anterior, que los Tribunales siguen teniendo la última palabra en cuanto a la aplicación de la ley al caso concreto.

“LA ESTRUCTURA Y OPERACIONES DE LA JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES”.

Como ya lo hemos indicado en el presente capítulo, en el año de 1935 se creó una Agencia Administrativa denominada “Junta Nacional de Relaciones Laborales”, la cual tenía como finalidad implementar el suministro de prácticas sindicales injustas y la forma de organización sindical. El Consejo de dicha Agencia se formaba en principio por tres miembros señalados por el Presidente y confirmados por el Senado; importantes cambios fueron realizados por la ley Taft-Hartley de 1947, en donde dicha Junta fue ampliada a 5 miembros y que servían por un término escalonado de cinco años. En los casos de deslealtad laboral, los cinco miembros de la Junta tienen la facultad de sentenciar, pero las labores de fiscalización fueron y siguen siendo asignadas al Fiscal General de la Junta, el cual no es designado por dicha Junta sino por el Presidente. Cabe señalar que en muchos casos las tareas de investigar y supervisar los procesos de prácticas laborales injustas son delegadas a las oficinas regionales de la Junta Nacional de Relaciones Laborales que son dirigidas por un Director Regional y su personal, así como por los abogados que a su juicio se estimen necesarios. Son las Oficinas Regionales las que se abocan a la mayoría de los casos sin ninguna participación de los miembros del Consejo que tienen su sede en Washington.

1. Casos de Práctica laboral injusta.- Un caso de práctica laboral injusta es iniciado cuando se presenta un cargo ante la oficina regional donde la práctica ha

ocurrido; el cargo debe ser concreto y relacionado con los medios de prueba que le correspondan. Existen Reglamentaciones del Consejo que estipulan que el cargo puede ser presentado por cualquier persona, pero usualmente es la parte agraviada; el cargo o acusación es entonces investigado por un representante de campo de la oficina regional y es el Director quien determina si procede o no la acusación, ya que en caso de que no haya procedencia, dicha determinación puede ser apelada ante el Consejo General.

2. Procesos de Representación.- Independientemente del papel que juega la Junta Nacional de Relaciones laborales en los casos de prácticas laborales injustas, hay que valorar el número abrumador de peticiones de certificación de los representantes sindicales.

3. Revisión Judicial.- Un fallo o sentencia pronunciado por el Consejo Nacional de Relaciones Laborales no es auto-ejecutable ya que debe transformar su fallo en una sentencia de la Corte y esto es de hecho presentando una demanda a la Corte Federal de Apelaciones. La revisión judicial puede también ser buscada por cualquier persona agraviada por una orden final del Consejo. A efecto de ser mas claro y abundar sobre lo referido, nos permitimos indicar que la revisión judicial puede ser iniciada por el Consejo a través de una solicitud de aplicación que se presentará ante la Corte de Apelaciones en el perímetro donde ocurrió el acto que dio origen a la demanda; en cualquier evento, se establece que después que una Corte de apelaciones ha impuesto en cualquier medida una orden del Consejo ésta debe ser cumplida o se decretará el desacato al infractor.

4. La Junta Nacional de Relaciones laborales como creadora de reglas y fallos.- El Consejo de la Junta Nacional de Relaciones laborales toma sus decisiones en casos de representación, y procedimientos desleales mediante

fallos que hace sobre la evidencia y preparando una opinión y mandato sobre las implicaciones del propio juicio. La facultad de poder hacer reglas da al Consejo un rol casi legislativo y casi judicial.

Por último y para finalizar el presente capítulo, nos dispondremos a considerar el que cualquiera puede acusar a un sindicato o a un empresario que haya realizado una práctica laboral injusta ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales, mediante el siguiente procedimiento:

Una vez formulada la acusación ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales, el Director Regional de dicho Consejo actuando bajo la autoridad del Abogado General, realizará una investigación para determinar si existe alguna causal para creer que la ley ha sido violada; si se encuentra una causa se emitirá una acusación a escala local y en el otro caso se desestimará. Para el caso de que la acusación fuere rechazada, la parte acusadora puede apelar tal decisión ante el Abogado General en Washington y si ésta se rechaza, ahí acaba normalmente el conflicto a menos que el cargo reúna algún requisito que permita a la parte afectada acudir ante los Tribunales de Justicia común; el Abogado General tiene plena autoridad para determinar si se puede formular una demanda sobre la base de una práctica laboral injusta. Cabe señalar que a raíz de una demanda tiene lugar un Juez Administrativo (examinador) que integra la parte judicial del Consejo Nacional de Relaciones Laborales con funciones independientes, por lo que es ante el mencionado Juez que se celebra una audiencia en la que los juristas que representan al Abogado General constituyen la parte acusadora y el empresario o el sindicato acusados por la violación aparecen como demandados (en algunos casos la parte acusadora puede ser representada por su propio abogado). La audiencia se celebra generalmente en una Oficina Regional del Consejo y se aplican las reglas sobre "la prueba" que se usan en los Tribunales de Distrito de carácter Federal y cuando ha finalizado la

audiencia, las partes remiten sus escritos al Juez Administrativo y posteriormente éste emite una sentencia, la cual si no se apela en un plazo de veinte días es adoptada y confirmada por los cinco miembros del Consejo (si se hace alguna objeción se manda el expediente al Consejo en Washington para su estudio y fallo). Es menester indicar que la mayoría de asuntos que llevan este procedimiento se refieren a casos de discriminación alegada, representación, huelga o despido de trabajadores.

En cuanto al "procedimiento de apelación" indicaremos que en virtud de que el Consejo Nacional de Relaciones Laborales es un organismo administrativo y no un Tribunal, sus órdenes no pueden ejercitarse por sí mismas, por lo cual si el Consejo estima que el demandado no tiene voluntad de cumplirla, debe realizar una petición al Tribunal de Apelación de Distrito de donde procede el asunto que en realidad es la instancia judicial inferior al Tribunal Supremo de los Estados Unidos. El demandante o la parte acusadora pueden solicitar una revisión o apelación ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos.²

Por último y en consecuencia de la descripción que se ha hecho en páginas anteriores, podríamos establecer de una vez quién está comprendido en el ámbito de la Ley Nacional de Relaciones Laborales; la cobertura de la citada ley es restringida ya que están excluidos los trabajadores al servicio de la Administración Federal, Estatal o Local, al igual que los agrícolas, de servicio doméstico o supervisores.

Entre las ventajas que otorga la Ley Nacional de Relaciones Laborales a los trabajadores amparados en la misma, es en primer lugar, el que pidan al Consejo que se celebre una elección para determinar si una organización sindical representa a la mayoría de los trabajadores. Dicha elección se pone en manifiesto de la siguiente manera; si existe un 30% de trabajadores que hayan mostrado interés, el Director Regional de la oficina del Consejo ordenaría se

² Nociones de Derecho Norteamericano del Trabajo. William B. Gould IV., Editorial Tecnos 1991.

celebre una elección para determinar la Representación correspondiente; dentro de los siete días siguientes a la decisión de llevar a cabo una elección y el patrón deberá proporcionar el listado de los trabajadores de la empresa y llevar a cabo el recuento respectivo.

"PRÁCTICAS LABORALES INJUSTAS".

Muy a menudo se dictan sentencias por parte del Consejo Nacional de Relaciones Laborales y las mismas son de orden jurídico-laboral en procedimientos por prácticas laborales injustas; algunas de estas sentencias son muy importantes y sientan precedentes. La sección 10 (b) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales establece que el Consejo Nacional de Relaciones Laborales no puede plantear demanda alguna si la práctica laboral injusta alegada ocurrió más de seis meses antes de la denuncia al Consejo. Por lo anterior, en 1984 el Consejo determinó que en el futuro, para determinar cuándo debía entenderse que expiraba el período para realizar una acusación en los términos de la sección 10 (b), habría que tener en cuenta la fecha del acto ilícito alegado y no la fecha en la cual se hicieron efectivas sus consecuencias.³

Cualquiera puede acusar a un sindicato o a un empresario (incluyendo sus agentes) de haber realizado una práctica laboral injusta y el procedimiento se sigue ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales.

³ Falcone Nicolas, Labor Law, traducción del Lic. José Clementi, Ediciones de Buenos Aires. Sin fecha

4. LA HUEGLA EN ESTADOS UNIDOS (GENERALIDADES).

Como ya lo he indicado en capítulos anteriores, el origen de los Estados Unidos de Norteamérica la colonización tuvo como protagonistas a los inmigrantes británicos, holandeses y hasta franceses, encontrándose que en dicho País la revolución industrial tuvo un efecto inmediato y prueba de ello es que en el año de 1792 ya existían organizaciones de obreros que recurrían a el ejercicio de la huelga para obstaculizar a otros trabajadores o al mismo patrón. En el año de 1805 los zapateros de Nueva York establecieron un fondo común de huelga, lo que sentó bases para un factor de solidaridad obrera. De 1820 a 1850 no existían organizaciones sindicales con fuerza, lo anterior en virtud de las primeras depresiones económicas y las guerras; en 1866 surgió la Unión Nacional del Trabajo con la que se estableció un momento significativo para el reconocimiento de la necesidad de Contratación Colectiva. Años más tarde surgieron agrupaciones notables como la Notable Orden de los Caballeros del Trabajo, la Federación Americana del Trabajo, etc. En 1886 se suscitó un mitin que se conoce como "Haymarket", mismo que tuvo su sede en la Ciudad de Chicago ya que esta era baluarte del sindicalismo y los Caballeros del Trabajo allí tenían su centro de operación; en los trabajadores de aquella época se habían mezclado elementos anarquistas; se convocó a un mitin en el centro de Chicago al cual asistió incluso el Alcalde, la policía se encontraba a la expectativa y ante la gran movilización se produjo la muerte de varias personas y muchas otras resultaron heridas, Los sindicatos culparon a los anarquistas y a la propia policía, con estos hechos sangrientos se estableció la conmemoración a los mártires de Chicago cuya lucha tuvo por objeto que fuera aceptada por los patrones una jornada laboral máxima de ocho horas por día. En realidad, la manifestación propiamente laboral fue la huelga de Homestead entre sindicatos siderúrgicos y la

empresa de nombre Carnegie Steel Co., en la que hubo gran derramamiento de sangre y que concluyó con un sindicato derrotado. *

*Lo antes indicado fue citado por el Lic. Enrique Roel Paniagua.

Por otra parte, en los Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones Laborales proporciona a los trabajadores el derecho a contratarse colectivamente, a efecto de lograr una mejor defensa de sus intereses mediante la ayuda mutua y la protección. Para desarrollar el presente capítulo, citaremos algunos juristas, destacando lo manifestado por el Sr. Gould William B.¹

Mientras los trabajadores tienen el derecho a la huelga, los patrones tienen el derecho de continuar sus operaciones durante la huelga (no existe requerimiento legal alguno en los Estados Unidos en donde el Patrón cese operaciones durante la huelga). Existen limitantes en el ejercicio del derecho de huelga; en primer término señalaremos que una huelga puede ser legal o ilegal, dependiendo del período y el propósito de la misma. Un ejemplo de huelga ilegal es aquella que tiene lugar aún cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo se prohíbe ejercitarla por cierto tiempo.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales también hace una básica e importante distinción entre la huelga por práctica injusta y la huelga económica. Una huelga por práctica laboral injusta podría darse cuando el patrón se niega a la firma de un Contrato Colectivo; en realidad es difícil y controversial el determinar cuándo se trata de una huelga por práctica laboral injusta o huelga económica.

¹ Gould William B., Nociones de Derecho Norteamericano de Trabajo, Segunda Edición, Editorial Tecnos S.A., Madrid, España

Podríamos considerar que, la diferencia entre huelga por práctica laboral injusta y huelga económica es de real importancia en los casos en que la misma no tiene éxito o que son abandonadas por el Sindicato. Por lo anterior, si la huelga es considerada económica el patrón no es llamado a desplazar a los reemplazos para recontractar a los huelguistas, pero éstos deberán ser puestos en una lista de recontractación preferencial y si ocurren futuras vacantes, el patrón deberá llamar a los huelguistas antes de contratar personas que nunca antes habían sido empleadas.

Cabe señalar que en la mayoría de los casos cuando una huelga estalla, generalmente ocurre después del cumplimiento ó expiración del Contrato Colectivo de trabajo. Los conflictos de huelga a causa de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo son generalmente resueltos bajo procedimiento administrativo o legal, por ejemplo: El Arbitraje.- Si el Contrato Colectivo contiene la cláusula de "no-huelga", el Patrón obtendrá de la Corte Federal una prohibición judicial en contra del movimiento de huelga durante el período de vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

Mediación. Las huelgas no sólo significan la manera de resolver las disputas obrero-patronales, ya que la mayoría de las disputas no pueden ser resueltas por las propias partes sino son resueltas a través del uso de mediación, conciliación y arbitraje. En los Estados Unidos la mediación, conciliación y arbitraje son voluntarios. A principios de 1913 había un servicio de conciliación dentro del Departamento de Trabajo; en 1947 se realizó una enmienda a la Ley Nacional de Relaciones Laborales mediante la cual se creó una Agencia Federal Independiente denominada Servicio Federal de Mediación y Conciliación, con la responsabilidad de asistir a las partes en las disputas laborales y regularlas mediante la conciliación y mediación. En la creación del Servicio Federal de

Mediación y Conciliación el Congreso declaró que la política de los Estados Unidos era reconocer que el mejor interés público era que los trabajadores y patrones resolvieran sus problemáticas usando el proceso de negociación entre los patrones y los representantes de los trabajadores. El arreglo de la disputa entre patrones y trabajadores a través de la negociación colectiva hace más viable la participación del Gobierno para la conciliación, mediación y el arbitraje voluntario para añadir acuerdos referentes en su mayoría a convenios concernientes a tarifas de pago, horas y condiciones de trabajo; esto permite hacer la resolución de las diferencias mediante acuerdos mutuos a través de reuniones y acuerdos colectivos o mediante métodos ya previstos en el propio Contrato Colectivo de Trabajo.

El Servicio Federal de Mediación y Conciliación no tiene facultad o autoridad para ejecutar una resolución ya que sólo ofrece sus servicios de mediación en disputas laborales cuando fuere requerido por alguna de las partes en conflicto. De cualquier forma no hay algún requerimiento u obligación para que las partes usen el citado servicio de mediación y conciliación. En 1990 se negociaron aproximadamente 28,000 contratos colectivos en los términos de la Ley Federal de Relaciones Laborales y 7,000 casos requirieron la participación del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y en consecuencia en ese mismo año sólo hubo 711 huelgas que representan un mínimo porcentaje de conflictos.

Cuando el Servicio asiste a las partes en la solución de sus disputas, les provee de un mediador y no existe en realidad una distinción entre mediación y conciliación; dicho mediador o mediadores son terceras partes neutrales con experiencia laboral y con juramento para ser objetivos e imparciales y defender los intereses públicos, no tomando interés con alguna de las partes y de ninguna manera obligan a las mismas para alcanzar algún acuerdo. Es importante añadir que los mediadores no representan al Gobierno y no tienen autoridad o

responsabilidad de imponer una solución o recomendación gubernamental, ya que su participación se da particularmente en utilizar su experiencia y entrenamiento para asistir a las partes y encontrar una solución pacífica a sus diferencias.

En los Estados Unidos no se requiere de alguna notificación del propósito de la huelga al patrón, no se requiere de una notificación antes de la terminación o modificación de un contrato. Dicha notificación debe ser entregada al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, la cual asigna mediadores al caso particular, estos mediadores se dedican a realizar consultas con las partes y las aconsejan a mediar sus diferencias.

El Arbitraje. En los Estados Unidos casi todos los Contratos Colectivos del sector privado tienen un procedimiento de queja que las partes pueden usar para resolver sus diferencias. Este procedimiento de queja provee el arbitraje en las disputas laborales. El Servicio Federal de Mediación y Conciliación también tiene una área o departamento de arbitraje para el caso que sea requerido por las partes, proveyendo de una lista de siete árbitros los cuales las partes elegirán al que más confianza les dé, los árbitros no son empleados del Servicio de Mediación y Conciliación y en consecuencia serán las partes quienes absorban los gastos que represente su participación. Las partes pueden elegir como otras opciones a diversos árbitros de asociaciones privadas, así como de la Asociación Norteamericana de Arbitraje.

El arbitraje ha tenido éxito en los Estados Unidos porque es un método justo para resolver sus controversias durante la vigencia del Contrato. La disponibilidad del arbitraje es una de las razones principales por las que hay raramente huelgas durante la vigencia del contrato.

El Doctor en Derecho William B. Gould IV de nueva cuenta considera aspectos importantes del Derecho de Huelga en los Estados Unidos², los cuales a continuación plasmaré.

Es sabido que la Ley Nacional de Relaciones Laborales tiene un doble propósito que a veces resulta contradictorio. Por una parte, la citada ley está preocupada por dar protección a los Sindicatos frente a la discriminación antisindical; por otra parte, es propósito fundamental de la Ley laboral que las partes puedan promover el proceso de negociación colectiva en las que las mismas puedan emplear tácticas de negociación, presión y las llamadas armas económicas.

Definitivamente existen dentro del ámbito laboral de los Estados Unidos actividades protegidas y no protegidas; la sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales protege una diversidad de métodos de presión y protestas del trabajador dirigidas al patrón. Cabe señalar que si una actividad está protegida, los trabajadores quedan también protegidos de posibles sanciones o despidos que se les hubiera podido imponer para llevar a cabo dicha actividad. Si dicha actividad no está permitida, el Consejo Nacional de Relaciones Laborales puede dictar una orden de "Cesar y Desistir" de las actividades a través de un proceso administrativo contra tal conducta llevado ante el mismo y puede ejecutar su fallo mediante una petición al Tribunal de Apelación correspondiente.

² (1) William B. Gould IV. Nociones de Derecho Norteamericano del Trabajo. Editorial Tecnos, S. A. de C. V.

Cuando hay lagunas en la ley y la actividad laboral no está protegida ni prohibida, constituye un terreno en el que los trabajadores podrían ser sancionados.

Para que una actividad esté protegida debe de ser concertada; de lo anterior surge la siguiente cuestión: ¿Qué es una presión económica protegida dentro del ámbito de la Ley Nacional de Relaciones Laborales?, a lo anterior, el Tribunal Supremo ha entendido que las huelgas, con o sin presencia del Sindicato constituyen una actividad protegida, con independencia del punto de vista del Juez sobre la conveniencia de la acción. Cabe señalar que no están protegidas las huelgas que vayan contra una resolución arbitral o contra las cláusulas de paz negociadas entre los trabajadores y el empresario; también están sin proteger las medidas de trabajo a ritmo lento y las huelgas violentas.

La huelga es una actividad protegida aunque los paros no permitidos (salvajes) no están protegidos en virtud de que atentan contra la figura del agente exclusivo que es la unidad apropiada para negociar, ya que este agente incluye tanto a los grupos que están de acuerdo con la política del Sindicato como a los grupos disidentes. Las huelgas que están de acuerdo con la política del Sindicato se definen como "autorizadas o ratificadas", por lo que están protegidas por lo dispuesto por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, siempre y cuando el Consejo Laboral y los Tribunales determinen que el motivo de la huelga está acorde con los objetivos del Sindicato.

Es muy importante el considerar que la propia sección 7 inciso B, de la Ley Nacional de Relaciones Laborales señala que no existe disposición que tenga como finalidad interferir en el derecho a ejercer la huelga, aunque hay limitaciones

a la misma como la prohibición a ejercitarla durante emergencias que afecten a la Seguridad Nacional y a la Salud.

Supuesto que la sección No. 13 de la multitudada ley laboral habla de un derecho que no debe ser en nada mermado, alguien pudiere considerar que el derecho de huelga está reconocido en la Constitución Norteamericana, sin embargo, el Tribunal Supremo se ha negado a admitir que el derecho de huelga puede inferirse en la Constitución. En atención a lo manifestado en el presente párrafo, una de las consecuencias legales a esta falta de reconocimiento pleno sería el criterio que indica que cuando surge una huelga es una conducta protegida y que así los empresarios pueden en todo momento reemplazar a los huelguistas con trabajadores externos, en orden a mantener la producción en marcha y la fábrica abierta y de esta manera se puede efectivamente privar a los trabajadores de su seguridad en el puesto de trabajo, como sucedería si fueran de hecho despedidos o sancionados por la huelga. Cuando la huelga está causada por una práctica laboral injusta del empresario, los trabajadores tienen derecho a ser readmitidos. Si después de la comisión de prácticas laborales injustas y de la huelga los trabajadores ofrecen un retorno al trabajo incondicional, pueden tener también derecho a los salarios caídos. Existen criterios en torno a la huelga que resultan de vital importancia y de consecuencias determinantes como el que un patrón no puede ofrecer derechos de antigüedad extraordinarios a los no huelguistas; dicha situación está basada en el hecho de que el uso de tal "superantigüedad" es en realidad una forma de contra-atacar a la huelga, destruyéndola o en el menor de los casos disminuyendo su fuerza, lo anterior en virtud de que la superantigüedad afecta la situación de todos los huelguistas. La superantigüedad y otro tipo de ofertas hechas por el patrón para inducir a los trabajadores a abandonar la huelga se considera ilegal.

Dentro del presente capítulo, es importante resaltar que cuando en opinión del Presidente Constitucional de los Estados Unidos, alguna huelga ponga en peligro la salud pública o la seguridad de la Nación, están sujetas al desafuero durante un período máximo de 80 días. El Presidente designará a un "consejo especial" de estudio a fin de que se realice una investigación previa al desafuero, y debe presentar un informe cuando el desafuero lleve 60 días. Si las partes con la ayuda del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, no llegan a un acuerdo, el Consejo Nacional de Relaciones Laborales los requiere por última vez para aceptar o rechazar la última oferta del empresario. Después de lo anterior, el desafuero queda anulado y el Presidente podrá remitir el conflicto al Congreso. (Cabe señalar que los Tribunales sostuvieron que la huelga aun cuando no perjudicara la propiedad física del empresario, lo perjudicaría en sus "utilidades", por lo que al atentar contra este recurso económico, se dañaría al derecho de propiedad de los empresarios. De esta manera surgió el desafuero como una orden de "suspensión temporal").

En relación al presente tema y a manera de conclusión, consideraremos lo manifestado por el Lic. Nicolás Falcone ³ quien ocupa en su texto algunas consideraciones referentes al Derecho de Huelga.

En primer término, la Sección 8B) 4) 6) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales prohíbe que una organización laboral emprenda una actividad huelguística para obligar a un Patrón a reconocer o negociar con una organización obrera como representante de los trabajadores de ese Patrón cuando la Junta Nacional de Relaciones Laborales ha reconocido a otra organización para esa misma función. Esta determinación considero que es de suma importancia en

³ Falcone Nicolas Derecho Laboral en Estados Unidos, Editorial Truna, Trad. Jose Clementi, Buenos Aires Argentina 1922.

virtud de que en muchas ocasiones el Patrón quedaba en estado de indefensión cuando se veía envuelto en una controversia que como la anterior no le concernía y sobre la cual no podía ejercer control alguno. La actividad antes indicada se le denomina "desplegar piquetes jurisdiccionales".

Otra consideración importante es el que la Ley Laboral en la Sección 8b) y 4d) declara que hay práctica laboral injusta cuando una organización obrera imponga al Patrón asignar trabajos a empleados afiliados a un determinado Sindicato con preferencia de los afiliados a otro. Cuando por el motivo citado en el presente párrafo, el sindicato (que pretende la unidad laboral) declara la huelga contra el Patrón, la ley determina que la huelga es ilegal porque constituye una práctica desleal.

La sección 13 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales es la que propiamente ampara el derecho de huelga de los trabajadores, siempre y cuando ésta sea legal; cabe señalar que la citada ley considera como huelgas ilegales las de brazos caídos, las que implican boicots secundarios, las destinadas a pagar trabajos improductivos y las más comunes que son las que llevan implícita alguna práctica desleal.

Otra consideración importante es el hecho de que la Suprema Corte dictaminó que para el caso de que una huelga realizada en contravención de una cláusula contractual que prohibiera la huelga, era legal si se había declarado por prácticas laborales injustas del Patrón.

La Ley Nacional de Relaciones Laborales de los Estados Unidos declara que es ilegal que los empleados del Gobierno Federal participen en huelgas. Si

algún empleado participa en una huelga será inmediatamente despedido de su empleo y perderá su condición legal de empleado público y no se le podrá readmitir en el empleo durante tres años en algún organismo o dependencia del Gobierno Federal.

Una conceptualización sobre Huelga Económica podría ser aquella en la que los trabajadores se rehusan a volver al trabajo, hasta que el Patrón acepte otorgarles aumentos de salarios u otros beneficios económicos. En estos casos, el Patrón puede reemplazarlos. En la Sección 9c) 3) de la Ley de Relaciones Laborales establece que los trabajadores implicados en una huelga económica y que no tengan derecho a la reincorporación, podrán emitir su voto de acuerdo con las normas que la Junta Nacional de Relaciones Laborales considere adecuadas en relación a cualquier elección realizada dentro de los doce meses a partir del comienzo de la huelga.

Por último, con las consideraciones antes señaladas, se concluye el presente tema en el que se analizaron puntos relativos al Derecho de Huelga en los Estados Unidos de Norteamérica y dada la magnitud del problema se tocaron puntos de un relevante interés que servirán para concluir en alguna opinión que refiera a esta forma de presión en aras de un mejor equilibrio laboral.

CAPÍTULO III.

CANADÁ: DERECHO LABORAL, INSTITUCIÓN DE HUELGA Y GENERALIDADES.

El dominio de Canadá es un Estado Federal con un Gobierno Parlamentario. Su Constitución escrita es el Acta de la América Británica del Norte, de 1867, que estableció el carácter de Dominio; una Constitución no escrita es la que rige "la práctica constitucional". El Jefe Titular del Gobierno es el Monarca Británico, representado por un Gobernador General por él asignado a propuesta del Primer Ministro de Canadá, por un período tradicional de cinco años. Lo acompaña el Gabinete, responsable ante el Parlamento y que inicia casi todas las leyes públicas, designado y presidido por el Primer Ministro, Jefe del Partido Político Mayoritario. Las Provincias se dividen en Distritos y Municipalidades, administradas por Consejos populares encabezados por el Presidente del Consejo y el Alcalde. El Territorio de Yukón está a cargo de un Comisionado acompañado por un Consejo Territorial y los territorios de Noroeste son regidos desde Ottawa. La capital del Dominio de Canadá es Ottawa; es asiento del Gobernador General, del Parlamento y de la Corte Suprema de Justicia. Hay un Consejo Privado compuesto por más de 70 miembros que no constituye un organismo funcional. Las funciones legislativas están a cargo del Gobernador General y del Parlamento integrado por el Senado (más de 102 miembros vitalicios a razón de 24 por cada división regional: Notario, Quebec, Provincias Marítimas y Provincias Occidentales y 6 miembros elegidos por votación popular) y la Cámara de los Comunes (más de 265 miembros elegidos por votación popular).

La administración de Justicia está a cargo de la Corte Suprema de Jurisdicción en todo el País; también es Corte de Apelación de Tribunal de Hacienda. La organización judicial provincial consta de Tribunales Superiores de Distrito, de Región, Magistrados de policía, Jueces de paz, Juzgados juveniles, de relaciones domésticas y de circulación. Todos los Jueces son nombrados por el Gobernador General. Hay diez provincias y dos territorios.

Como en otros dominios británicos, Canadá ha ampliado su autonomía hasta transformarse en un Estado Independiente que no tiene con Gran Bretaña otro vínculo constitucional que la Comunidad del Soberano.¹

Una vez que se ha realizado una breve descripción del Organización Política de Canadá, pasaremos a ser mas específicos y abocarnos de una manera más clara al objeto del presente capítulo; en ese orden de ideas tendremos en las próximas líneas algunos de los puntos relevantes y destacados por el Lic. Baltasar Cavazos Flores².

Como ya se ha indicado, en Canadá hay 10 provincias y coexiste tanto el Código de Napoleón como el Common Law Inglés. El salario mínimo es de \$6.50 dólares por hora y dado que es un País cosmopolita no hay la cultura discriminatoria que opera de manera muy común en otros países. En Canadá ha habido huelgas telefónicas y del correo y en Septiembre de 1991 hubo una huelga en los servicios públicos del País. Sólo se mantuvieron los servicios públicos esenciales a pasar de la huelga, a efecto de evitar el deterioro del País. Se trabajan 40 horas a la semana y aunque no existe la obligación del Patrón de

¹ Enciclopedia Quillet. datos referentes a Canadá en cuanto a su organización política

² Cavazos Flores Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho laboral. Editorial Trillas. Septiembre 1994 Pp. 353-359

pagar aguinaldo, podemos señalar que los pagos por concepto de utilidades son cuantiosos.

En cada Provincia de Canadá existe un Consejo de Relaciones Laborales (cabe señalar que en la Provincia de Quebec se tiene un Departamento de Trabajo) quien tiene la facultad para llevar a cabo la Administración de la Justicia Laboral, destacando entre sus funciones la facultad de autorización a Sindicatos como representantes legítimos para negociar colectivamente. Lo interesante de las citadas autorizaciones, es que en las Provincias de Alberta, Columbia Británica y Nueva Escocia, las mismas dependen del voto de los Trabajadores.

En Canadá, las huelgas están prohibidas mientras que subsiste un Contrato Colectivo y como regla básica o fundamental todo conflicto que surge mientras están en vigencia el Contrato se remite a un Arbitraje obligatorio. Para que se puedan dar las huelgas se tienen que cumplir diversos requerimientos que de manera muy particular son establecidos por cada Provincia; unos de los requisitos para llevar a cabo el movimiento de huelga sería el que los trabajadores dieran aviso al patrón el día en que se suspendan las labores, así como la obligación de que los trabajadores demuestren mediante una votación que su inclinación es estallar la huelga.

En todas la Provincias, menos en Quebec, se permite el uso de sustitutos temporales durante una huelga. En Quebec sólo se permite que durante la huelga se use personal de supervisión en la Empresa afectada. Existe legislación en el sentido de que una vez que termine el conflicto los trabajadores deberán de ser reinstalados salvo casos de fuerza mayor.

La Legislación de Canadá no prohíbe el que en los Contratos Colectivos de Trabajo se establezcan disposiciones tales como " El Taller Cerrado". Existe, en una mayoría de acuerdos colectivos una cláusula relativa a que cada trabajador debe solicitar su adhesión al Sindicato dentro de los 30 días siguientes a su contratación. El Gobierno Federal así como seis provincias cuentan con legislación que permite que a los trabajadores les sea descontado de su sueldo un porcentaje por concepto de cuota sindical.

Por lo que se refiere a los salarios en Canadá, podemos considerar que existe un salario mínimo el cual en cuanto a su cantidad se basa principalmente en las necesidades reales de cumplir con la satisfacción de las necesidades más vitales y de la propia salud. Se puede considerar que el salario mínimo por hora está entre los \$5.00 y \$7.00 dólares aproximadamente según sea la Provincia en que se aplique.

Como ya lo hemos indicado en puntos anteriores, la Jornada Laboral esta compuesta de 40 horas a la semana y por lo que se refiere a las horas extras, éstas se encuentran permitidas y su pago es variable según lo determine la propia Jurisdicción que aplique la Norma Laboral al caso concreto.

En casi todas las Jurisdicciones, los días de Vacaciones son dos semanas anuales, que pueden variar según la antigüedad del trabajador y se pagan en sus totalidad.

Canadá adopta innumerables acuerdos con la organización Internacional de Trabajo y entre los que destacan podemos mencionar el ILO 100 que en términos generales se refiere a la aplicación del principio de remuneración igual por trabajo de igual valor. De conformidad con este principio, resulta práctica discriminatoria que un patrón establezca y conserve diferencias salariales entre empleados masculinos y femeninos ocupados en el mismo establecimiento y que realicen trabajo equivalente.

Cabe señalar que en lo referente a la seguridad social y la salud ocupacional, corresponde básicamente la responsabilidad a las Legislaturas Federales, Provincia y Territorial. Es muy importante que en todas las Jurisdicciones Canadienses se establezca como norma el que exista la obligación de formar comisiones de seguridad e higiene. En términos generales podemos considerar que el hecho de que Canadá tenga tan rigurosas reglas en cuanto a la aplicación de la seguridad e higiene, obedece a que un País de primer mundo busca desarrollar no solo la generalidad de una relación laboral, sino destaca los puntos específicos de cada etapa del proceso productivo.

Por otra parte, en la sede de la embajada de Canadá que se localiza en la Ciudad de México, se nos proporcionó alguna documentación relativa al derecho laboral y en la que podemos considerar algunas concepciones referentes a los propios elementos de trabajo.

a) Junta de Arbitraje. - Es un órgano Colegiado constituido por o conforme a un acuerdo colectivo o por un acuerdo de partidos que incluye a un Presidente que es designado a su vez por un Ministro.

b) Convenio Auxiliar.- Acuerdo de unidad para empleados que tienen firmado un contrato individual de trabajo.

c) Convenio Unitario.- Es aquel que es determinado por la Junta de Relaciones Laborales para ser apropiado o integrado en un Contrato Colectivo.

d) Acuerdo Colectivo.- Significa un Contrato registrado y escrito entre un Patrón y un Agente Negociador (representante de los trabajadores) que contiene provisiones con respecto al término, condiciones laborales y todo lo relacionado con la materia.

e) Junta de Conciliación.- Se define como un órgano Colegiado establecido por un Ministro bajo el párrafo 72 (c) ó 72 (b) del Código Laboral y con el objeto básico y fundamental de solucionar un conflicto antes de la disputa. Sus principales figuras son el Jefe o Delegados Conciliadores.

f) Disputa Contractual.- Conflicto que se refiere a la renovación o revisión de un Contrato Colectivo con respecto a una consideración de Derecho.

g) Empleado.- Persona subordinada a un Patrón a efecto de desarrollar actividades asignadas en base a su confiabilidad y a su capacidad en el desarrollo de la relación laboral.

h) Patrón.- Cualquier persona que da empleo a uno o más trabajadores con respecto a contratantes subordinados.

i) Organizaciones Patronales.- Significa cualquier organización de Patrones cuyo propósito consiste en regular y fincar principios de relaciones obrero-patronales.

j) Lock out.- Término que se refiere a cerrar un lugar de empleo, suspensión de labores por un Patrón a efecto de forzarlos a seguir prestando sus labores en los términos y condiciones que estipule.

Por último y a manera de conclusión, podemos señalar que en Canadá las bases de la legislación y aplicación de la propia ley son de carácter Provincial aunque existe un Código Laboral Federal que regula las relaciones laborales en determinados y específicos ámbitos. Es difícil ser concretos cuando en un país tan extenso se aplican tan variados criterios que dada su complejidad los valoramos muy a nuestro pesar, tan solo en una forma genérica.

CAPÍTULO IV.

CONCLUSIONES

1. En el presente Análisis descriptivo y comparativo, podemos destacar algunos puntos que nos permiten concluir en el hecho de que la enseñanza y la aportación de una Nación se basa fundamentalmente en sus Instituciones y en la manera de constituir las. México, Estados Unidos y Canadá, establecen de una manera diferentes concepciones sobre la aplicación de la Ley en el ámbito laboral. En México podemos señalar que al existir un Estado Federado, la Ley Laboral en consecuencia tiene un carácter fundamentado en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por otra parte y como lo hemos visto en capítulos anteriores, en lo que respecta a los Estados Unidos de Norteamérica, la Autoridad primaria para conocer cuestiones laborales es el propio Gobierno Federal ya que su fundamento es en base a la regulación del comercio Interestatal ya que éste se encuentra regulado en la Constitución Política; cabe señalar, que los casos que estén fuera de la esfera Federal pueden ser regulados y considerados por los Gobiernos Estatales. Por último, Canadá merece una muy especial consideración dada la complejidad que corresponde a la organización política con que funcionan, indicando que la aplicación de la Ley Laboral es responsabilidad básicamente Provincial, con la consideración de que hay determinadas industrias que dada su naturaleza Inter-Provincial o hasta Internacional son de competencia inminentemente Federal. Es menester señalar que tanto los Estados Unidos de Norteamérica como Canadá, pertenecen a la familia del "Common Law", mismo que definiría como el Sistema en donde el cuerpo jurídico proviene en su generalidad de sentencias dictadas por los jueces, en contraste con el cuerpo jurídico constituido por leyes, decretos o reglamentos.

2. En virtud del tema que se desarrolla en la presente Tesis, destacaremos de una manera más específica algunos puntos relevantes referentes al ejercicio del Derecho de Huelga en México, Estados Unidos y Canadá; en primer término, señalaremos que en México, las coaliciones y los sindicatos debidamente reconocidos por la Autoridad Laboral tienen la facultad de ejercer el derecho de Huelga, mismo que se sujeta a diversos requerimientos tales como el que se notifique al Patrón mediante escrito de emplazamiento que se presenta por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda; el Patrón tiene 48 horas para dar contestación al pliego de peticiones, aclarando que si no lo hace se le tendrá por inconforme y posteriormente se señalará por conducto de la Junta una audiencia de conciliación a efecto de que las partes puedan dar solución a su conflicto, en caso de que el Patrón no asista se le requerirá su presencia (mediante apercibimiento), pero si no asiste el Sindicato por conducto de su representación legal se tendrá que archivar el expediente. Cuando las partes comparecen a la audiencia de conciliación, la Autoridad procura avenirlas y si no hay solución el Sindicato o la Coalición ratifica su emplazamiento y se designa al personal de emergencia, estallando la huelga; dicho estallamiento debe darse en el día y la hora que hayan indicado los huelguistas. Un punto importante es el hecho de que a partir de la notificación del emplazamiento a huelga no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentren instalados; en referencia a lo antes indicado, creo que esta disposición aunque de fondo pretende tutelar el bien colectivo, se presta para realizar artimañas que lesionan el espíritu de la Ley, por lo que debe de adecuarse o modificarse la presente

disposición. Posteriormente se determina si la huelga es existente o inexistente, lícita o ilícita y como lo indicaremos en otro punto, se da lugar a la posibilidad del llamado procedimiento de imputabilidad (en el capítulo respectivo se abundó sobre las etapas por la que atraviesa la huelga).

En cuanto a las condiciones para ejercer la huelga en los Estados Unidos de Norteamérica, podemos indicar que su propia Ley Laboral no impide que se pueda ejercitar dicho "derecho" durante el período de vigencia del contrato colectivo de trabajo que rija la Relación Laboral, aunque las partes pueden convenir una cláusula de "no huelga" y en consecuencia, en caso de controversia se sujetarán al arbitraje. Un Sindicato que tenga como objeto el negociar un contrato o en su caso que se firme uno nuevo, tendrá que cumplir con determinados requisitos administrativos y procesales, como en el caso específico de que antes de declarar la huelga, se debe notificar al patrón con sesenta días de anticipación. Cabe señalar que durante este período de notificación previa, sólo procede en huelgas que exijan la firma de un contrato colectivo o que se modifique uno existente, ya que en casos de prácticas laborales injustas, las huelgas pueden ser convocadas sin notificación.

Por último y en cuanto a la conclusión del presente punto, es de comentar el hecho de que en Canadá las huelgas están prohibidas mientras subsista un contrato colectivo de trabajo. Todo conflicto que se presente relacionado con la interpretación y aplicación de un contrato son remitidos a un Arbitraje Obligatorio. En sentido opuesto, encontramos que las huelgas son permitidas cuando no hay contrato colectivo de trabajo o que el mismo no tenga vigencia y siempre que se cumplan con determinadas condiciones tales como que exista previo al movimiento un aviso de paro de labores y se dé un proceso de mediación o conciliación y en términos generales se exige la realización de una votación para iniciar el movimiento de huelga.

3. Uso de sustitutos durante la Huelga.- En México es ilegal tratar de sustituir a los huelguistas, antes de que el respectivo conflicto se haya resuelto, de hecho la única excepción es la establecida en el artículo 936 de la Ley Federal del Trabajo. El Profesor Baltasar Cavazos F. comenta que cuando una huelga ha sido declarada legal y que participen la mayoría de los trabajadores, sería ilegal que una minoría regresara a sus labores. La Junta de Conciliación y Arbitraje tiene facultades para determinar el número de trabajadores que de manera básica se requiere para continuar labores en caso de que la suspensión temporal ponga en peligro la seguridad de personas, la conservación de una instalación o la reanudación de los trabajos. Cuando se llega a un acuerdo, los trabajadores se reincorporan a sus labores en las condiciones pactadas. Por último, es menester señalar lo que plasma el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo que entre otras cuestiones señala que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos establecidos en la referida Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo las excepciones señaladas por el propio ordenamiento.

En lo que se refiere a los Estados Unidos de Norteamérica y de conformidad con comentarios de diversos catedráticos, señalaremos que a diferencia de lo que ocurre en México, los trabajadores amparados por la Legislación Laboral Norteamericana, no solo conservan su estado de empleados durante la Huelga sino que en la misma se permite el uso de sustitutos temporales o permanentes. Los empleados que declaren la huelga como consecuencia de una práctica laboral injusta tienen derecho a que al término de la misma se les reinstale independientemente de que ello pudiere ocasionar el despido de los sustitutos; pero en el caso de una huelga que haya

obedecido a razones económicas, los derechos de reinstalación son limitados y sólo procede dicha reinstalación en caso de que existan empleos disponibles.

En Canadá (excepto en Quebec), se permite el uso de sustitutos temporales durante la huelga. La relación laboral continúa durante el conflicto de huelga y existe en todas las jurisdicciones una legislación local que protege a los trabajadores que regresen a sus puestos. Es común que después de una huelga los trabajadores sean reinstalados en sus puestos, salvo que el Patrón argumente ante la Autoridad de Trabajo la imposibilidad económica para tal efecto.

4. Aspecto Sindical.- En México podemos establecer que la participación de los Sindicatos en la vida de la mayoría de las empresas y/o establecimientos es común y además contemplada en la Ley Federal del Trabajo. La Legislación permite que en un Contrato Colectivo de Trabajo se estipulen cláusulas referentes "al Taller a Puertas Cerradas", cuyo objeto es que el Patrón contratará únicamente a trabajadores que sean miembros del Sindicato que sea titular del Contrato que rija sus relaciones laborales; asimismo el Patrón está obligado a despedir a los trabajadores que renuncien o sean expulsados del Sindicato (la expulsión debe agotar el medio de defensa del trabajador implicado ante la asamblea). En México, este tipo de cláusulas son las que fortalecen las decisiones de la dirigencia sindical que siendo buenas o malas sirven para imponer algún criterio o determinación. El pertenecer a un Sindicato en nuestro País, implica en consecuencia derechos y obligaciones en sus diferentes aspectos.

Por lo que hace a los Estados Unidos de Norteamérica, encontramos que en un sentido estricto la Ley Laboral no permite que haya un tipo de contratación preferencial en virtud de que se incurriría en una práctica laboral injusta; hay algunos Estados en que se permite la contratación "a Puerta Cerrada", la cual está regulada y sometida a cumplir con algunos requisitos. En más de veinte Estados de la Unión Americana se han establecido dentro de su legislación laboral, que las cuotas sindicales no deben ser obligatorias y mucho menos que éstas se destinen para fines políticos o de cualquier índole que vaya en contra de los intereses del propio gremio.

Por último, en Canadá se permite que haya contratos en los que se establezca la cláusula "a Puertas Cerradas", incluso en la jurisdicción de Saskatchewan es obligatorio que en cada Contrato Colectivo de Trabajo se plasme el hecho de que cada empleado nuevo debe sindicalizarse como una condición para continuar en su trabajo. El Gobierno Federal así como algunas Provincias (Terranova, Ontario, Quebec y Saskatchewan) disponen la obligatoriedad de la cuota Sindical.

5. En México, Estados Unidos y Canadá, de una u otra manera se ha pugnado por una constante evolución de las Instituciones Políticas, Económicas y Sociales en virtud de las cuales se lucha por erradicar lo obsoleto y todo aquello que deje de tener aplicación y vigencia. Por lo antes expuesto, considero que nuestra legislación laboral debe tener cambios a efecto de adecuarse a la llamada nueva cultura laboral. La situación laboral que imperó hace unas décadas, no es la misma que prevalece en el momento actual; como un ejemplo de lo anterior podemos indicar que nuestro derecho del trabajo es tutelar, encaminado a proteger o salvaguardar los derechos de la clase trabajadora y aún cuando es necesario seguir consolidando aquellos

principios de seguridad social, también se requieren formas y modelos que hagan menos complicada la regulación de las relaciones obrero-patronales.

Dentro de la presente conclusión y a juicio personal, considero que por lo que se refiere a los derechos colectivos de los trabajadores, éstos deben prevalecer y muy en especial el Derecho de Huelga, aunque con modificaciones que hagan de su aplicación un medio más justo, real, vigente y sobre todo se constituya por sobre cualquier cosa en beneficio de los trabajadores.

6. En cuanto al Derecho de Huelga (en términos generales), quiero hacer patente mi conformidad con las opiniones vertidas por el Dr. Baltasar Cavazos Flores, mismas que indicaré a continuación: La concepción de las huelgas por solidaridad debe ser reconsiderada, ya que en estos casos son afectados los trabajadores y el propio aspecto productivo en aras de un fin meramente político y hasta en algunos casos demagógico; se perjudica y afecta a un tercero a quien no se le pueden imputar directamente conductas ilegales.

Es a mi juicio muy adecuado el planteamiento del Dr. Baltasar Cavazos en el sentido de que bajo el actual Marco Jurídico Laboral, se sabe cuándo empieza una huelga pero nunca se sabe cuándo terminará; todo ello debido a que el arbitraje es obligatorio para el Patrón y potestativo para los trabajadores. El propio Dr. Cavazos propone que la suspensión de labores tenga un término máximo de quince días durante el cual se desarrolle el proceso judicial y la Autoridad determine si el movimiento de huelga es procedente o improcedente. Si resultare procedente, se condenará a el Patrón a que cumpla con lo reclamado; si es improcedente se debe fijar un plazo para que los trabajadores huelguistas, regresen a sus labores. Un proceso rápido y justo evitará que las

empresas no quiebren y que en consecuencia los trabajadores no pierdan la fuente de sus ingresos.

La esencia de la presente conclusión es considerar la grave problemática que representa tener huelgas indefinidas, para lo cual se deberá modificar el aspecto adjetivo de la regulación del Derecho de Huelga, a efecto de hacer más expedita la impartición de la justicia y por ende se garantice la estabilidad del proceso económico que en mucho es la parte básica y fundamental de toda relación laboral.

7. En alguna ocasión presté oído a una frase cuyo sentido se refería a que los "grandes derechos" no se obtienen con lágrimas ... sino con sangre, la verdad de las cosas es que del análisis descriptivo y comparativo del tema objeto de la presente Tesis, me ha permitido concluir que el Derecho de Huelga es una Institución que surge como consecuencia de la lucha y el deseo de mejorar una relación laboral. En el caso del Derecho de Huelga, éste ha obedecido en primera instancia a los actos de reclamo obrero, teniendo de esta forma un medio y/o instrumento para el logro de mejores prestaciones. En los tres Estados motivo de nuestro análisis, ha surgido o tiene razón la huelga, en virtud de que en el pasado y en el presente han existido Patrones que no cumplieron o cumplen con las normas y/o condiciones básicas y elementales que la ley, los contratos laborales o el propio derecho natural establece, por lo que en caso de que dichos derechos sean vulnerados, se tiene a la huelga como medio para contrarrestar tales actos.

En la presente Tesis tuve la oportunidad de plasmar determinados eventos históricos en los que se describe y destaca que la huelga en muchos casos fue la forma que se utilizó para encaminar su lucha en defensa y a la pretensión de

una relación laboral más justa. La capacidad para el ejercicio de la huelga ha sido una conquista y más aún cuando a través del tiempo, tanto en México, como en Estados Unidos y Canadá se ha logrado hacer de la misma una Institución que abarca el ámbito jurídico, social y económico.

8. En la presente conclusión quisiera destacar un punto considerado por el Dr. Miguel Borrell Navarro, referente a los altos costos de las huelgas; en primer término, considerado las experiencias manifestadas en México, Estados Unidos y Canadá, consideramos que el costo de una huelga es sumamente alto y que además sus consecuencias repercuten en muchos y variados ámbitos. Se dice que aun antes de la huelga, en los momentos en que las partes involucradas tratan de llegar a un arreglo conciliatorio, ya se empiezan a sufrir pérdidas en la producción debido a la resistencia de los trabajadores, la cual se traduce en desánimo y apatía en el quehacer laboral; las huelgas también ocasionan la pérdida de utilidades y el deterioro del equipo paralizado. Las huelgas son desgastantes y en la mayoría de los casos quedan lastimadas o deterioradas las partes; la empresa tiene que incurrir después de la huelga en gastos destinados a reclutar, seleccionar y capacitar al nuevo personal que sustituya a algunos trabajadores que como consecuencia de la huelga han optado por retirarse de la empresa y/o establecimiento. Hay que considerar las pérdidas que se den a la cancelación de pedidos, ocasionando inclusive la pérdida de mercados, ya que siempre se puede contar con otros proveedores que cumplan con las necesidades de los destinatarios de los bienes o servicios. Las huelgas disminuyen y deterioran el impacto publicitario de los bienes o servicios que genera una empresa o establecimiento, ya que se tienen que eliminar las estrategias de mercadeo ya previstas, en virtud de que la reacción del cliente siempre se sujetará a razón de la disponibilidad de los productos y/o servicios que se generen.

Por último, las huelgas no siempre llegan a su fin en un lapso de tiempo mínimo, ya que incluso muchas de ellas se prolongan por varios años, como la comentada por el Dr. Miguel Borrell, la que fue declarada por el Sindicato de Ayudantes de Peluqueros en Copenhague, Dinamarca y que duró aproximadamente treinta y tres años, culminando un cuatro de enero de 1961.

9. En México, Estados Unidos y Canadá, existe libertad para ejercer el Derecho de Huelga o el paro patronal. Este derecho es en sí mismo un reto en cualquier País que se ostente como plural y democrático; es un verdadero desafío el ejercitar los distintos derechos laborales aun con el riesgo de tener detrimentos de carácter económico.

Por lo expuesto anteriormente, para muchas personas es importante determinar de manera clara los límites y condiciones del Derecho de Huelga; el ejercicio de los derechos colectivos implica el anhelo de lograr condiciones más justas pero también de sacrificios, ya que se trata de un esfuerzo común para negociar los términos en los que se desarrolle el trabajo.

10. Un punto en común que tienen México, Estados Unidos y Canadá es que aunque la huelga como Derecho, goza del reconocimiento del Estado, misma que como todas las libertades debe tener también limitaciones.

Para el Dr. en Derecho R. Blanpain, en los siguientes casos siempre deben de haber restricciones en cuanto al ejercicio de la huelga:

- I. Cuando el propósito de la huelga es ajeno a un verdadero interés colectivo.

- II. Cuando las personas o su organización desvirtúen los objetivos de la huelga y dirijan sus actos a cuestiones no laborales.
- III. Cuando se trate de servicios esenciales, en los que el conflicto industrial no debe mantenerse y mucho menos aceptarse.
- IV. Todo tipo de conflictos políticos.
- V. Cuando la huelga se extienda por periodos inaceptables y sea necesaria la intervención del Estado.

La Huelga siempre deberá tener en sí efectos que restituyan y/o logren mejores condiciones laborales, encaminadas por sobre cualquier cosa el bien común.

11. En México a diferencia de los otros países motivo del presente estudio existe una figura denominada requisa, misma que refiere lo establecido por el artículo 12 de la Ley General de Vías de Comunicación, que dice: *"EN LOS CASOS DE GUERRA INTERNACIONAL, DE GRAVE ALTERACIÓN AL ORDEN PÚBLICO O CUANDO SE TEMA ALGÚN PELIGRO INMINENTE PARA LA PAZ INTERIOR DEL PAÍS O PARA LA ECONOMÍA NACIONAL EL GOBIERNO TENDRÁ EL DERECHO DE HACER LA REQUISICIÓN EN CASO DE QUE A SU JUICIO LO EXIJA LA SEGURIDAD, DEFENSA, LA ECONOMÍA O LA TRANQUILIDAD DEL PAÍS, DE LAS VÍAS GENERALES DE COMUNICACIÓN, DE LOS MEDIOS DE TRANSPORTE, DE SUS BIENES AUXILIARES, ACCESORIOS Y DEPENDENCIAS, BIENES MUEBLES E INMUEBLES Y DE DISPONER DE TODO ELLO, COMO LO JUZGUE CONVENIENTE..."*.

Aunque la naturaleza de la requisa es diferente a la del uso de sustitutos que se practica en los Estados Unidos y Canadá, considero que con su establecimiento se pierde la fuerza y en consecuencia la presión que hacen los trabajadores para que sus demandas sean satisfechas. Independientemente de lo anterior, en caso de que el Gobierno no proporcionara el servicio Público en sustitución de los trabajadores huelguistas, creo que las consecuencias

económicas, políticas y sociales serían en perjuicio de la sociedad en su generalidad. Es por lo anterior, que muchos analistas se pronuncian por que en estos casos siempre exista un Arbitraje Obligatorio, lo que a mi juicio no garantiza una forma justa de resolver un conflicto de esta índole.

12. Dentro de la información que consideré para la realización de la presente Tesis, se encuentra la iniciativa de Decreto para la Reforma del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, propuesta por el Partido Acción Nacional en el Senado de la República. En el Documento antes indicado, se establece que la Institución de Huelga es un elemento que requiere un gran ajuste en virtud de que representa un "suicidio económico"; consideran que las características que de manera básica se requieren en el ejercicio de la huelga son las siguientes: Comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores, consideración del desistimiento unilateral, calificación por parte de la Autoridad Jurisdiccional sobre su legitimidad o ilegitimidad, procedimiento de imputabilidad a petición de cualquiera de las partes, límites en las huelgas que afecten la prestación de servicios esenciales para la comunidad y responsabilidades civiles y penales en huelgas decretadas mediante la falsificación de documentos y cuando dichas huelgas se funden sobre hechos notoriamente falsos. En razón de lo anterior, me permito manifestar que solo estoy de acuerdo con algunas de las ideas señaladas, considerando sumamente interesante que figuras tales como el arbitraje obligatorio, el uso de sustitutos, responsabilidades penales y otras de las mencionadas tengan aplicación en los Estados Unidos de Norteamérica y en Canadá. En la referida propuesta se menciona que dichos cambios obedecen a la necesidad de superar la actual crisis económica por la que atraviesa nuestro País; mi reflexión en ese sentido, gira en torno a que el Partido Acción Nacional restringe el Derecho de Huelga en aras de una mejor economía, hace un énfasis en que los trabajadores sean más productivos (lo

que es correcto), pero no establece que el patrón sea humano y que atienda a un orden que garantice la justicia social.

13. El día 13 de agosto de 1996 quedó suscrito un acuerdo por parte de la llamada Comisión Central del Diálogo, en la que participaron la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, organizaciones obreras, empresarios y firmo como Testigo de Honor el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos el Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León; en dicho acuerdo se establecieron las bases para que a partir del diálogo se establezca la creación de una nueva cultura laboral que permita experimentar de una manera exitosa los cambios que se presentan en nuestro País y en el resto del mundo. Nuestras Instituciones Laborales tales como la Sindicalización, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga deben evolucionar en base al conjunto de valores fundamentales tales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo. Nuestras Instituciones pueden ser influenciadas por las formas, métodos o procedimientos de otros países, pero todos los mexicanos debemos fundamentar cualquier propuesta y cambio, en base a la buena fe, a la lealtad y al sustento de nuestro marco legal, para que en consecuencia siempre sea valorado el trabajo del Ser Humano para otorgarle la dignidad que le corresponde.

14. Tuve la oportunidad de leer un artículo que se publicó en la Revista de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en la que se comenta que las Instituciones laborales de los países de América Latina han sufrido grandes cambios en los últimos veinte años; dichos cambios han tenido su manifestación en las transformaciones tanto democrática como en el modelo

económico tradicional (fuerte intervención del Estado y clara política intervencionista). La actual democratización también abrió la perspectiva sindical pero la crisis económica ha limitado su ámbito de acción; por lo que se refiere a nuestro País, mucho se ha pugnado por una nueva legislación laboral a efecto de estimular la competencia, la productividad y la creación de empleos para que de esta manera se implante un nuevo modelo económico basado sobre todo en la participación eficaz dentro de los mercados. Ante lo ya señalado, hay una corriente ideológica que considera que las garantías laborales no pueden ajustarse para menoscabar el contenido de las mismas. En la actualidad hay enormes discusiones dentro de las cuales se indica que en un País en crisis no puede legislarse a favor de los trabajadores en virtud de que dificultaría la inversión extranjera y haría complicada la exportación. Considero que es difícil que neoliberales y social-demócratas flexibilicen sus principios políticos ya que la interrogante siempre será: ¿Frente al reto de la globalización económica y liberación de mercados se pueden ofrecer garantías adecuadas a los trabajadores? Creo que si se puede flexibilizar lo rígido, pero lo ideal es que se establezcan mecánicas a partir de las cuales pueda el trabajador mexicano ser competitivo en base al estímulo y no en la merma de sus prestaciones laborales. Por último, solo quiero añadir que la justicia y la equidad deben tener como escenario un campo dentro del cual reine el equilibrio de los diversos factores de la producción, con los cuales se tendrá que consolidar la vida económica de una empresa y en consecuencia existirá la retribución digna que corresponde a cada trabajador.

CONSIDERACIÓN ESPECIAL

El Derecho Laboral así como las Instituciones consagradas en el mismo, han evolucionado y lo deben seguir haciendo. Formamos parte de una sociedad que en razón a diversos aspectos de tipo social, político, económico, etc., sufre cambios sobre los cuales tenemos que adecuarnos a efecto de que las normas laborales cumplan con el propósito de regular las relaciones laborales con justicia y en aras del bien común.

En muchas ocasiones hemos constatado que el poderoso o el detentador de los medios de producción ha oprimido al débil; es por lo anterior, que la clase desprotegida tiende a buscar la justicia de variadas maneras para el logro de sus más caros anhelos.

En mérito a lo ya expuesto, concluimos que la Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en defensa de intereses comunes. (Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo, México).

Por otra parte consideramos que nuestro Derecho Laboral guarda determinantes diferencias con la plasmado en las Legislaciones de los Estados Unidos y Canadá; mientras que en México el Derecho Laboral lleva implícita su naturaleza social, en Estados Unidos y Canadá sólo regula las propias relaciones laborales en razón básicamente a la eficiencia y a la productividad. Como lo

indiqué en la Introducción de esta Tesis, el objeto no es equiparar o unificar en los tres países motivo del estudio las normas e Instituciones jurídico Laborales, sino describir y analizar las generalidades del Derecho de Huelga, a efecto de tomar en cuenta las evoluciones jurídicas, políticas, sociales, económicas, entre otras, y plantear dentro de nuestra realidad Instituciones más fortalecidas y justas.

Al igual que diversos profesores y juristas quiero expresar que en nuestro País la Institución de Huelga debe considerar los puntos siguientes:

- a) Todo movimiento de huelga será resuelto en un plazo máximo de 30 días.
- b) Dentro del plazo indicado en el inciso anterior, la Autoridad buscará conciliar a las partes y éstas también tendrán que ofrecer y desahogar las pruebas correspondientes.
- c) Al término del plazo ya indicado, la Autoridad deberá resolver si dicho movimiento de huelga es procedente o en su caso improcedente.
- d) Si las peticiones son procedentes, el Patrón deberá otorgarlas; si las demandas son improcedentes los trabajadores deberán regresar a sus empleos en un término máximo de 24 horas a partir de la resolución, ya que de no hacerlo se les rescindiría su contrato sin responsabilidad legal para el Patrón.
- e) La huelga deberá impugnarse mediante juicio de amparo directo y no en amparo indirecto como sucede en la actualidad.

Considero que con lo antes vertido, se evitaría que las huelgas fueran indefinidas; la justicia y/o aplicación de la ley, debe ser pronta a efecto de que en el caso concreto se evite el perjuicio social que se traduciría en la pérdida de las fuentes de empleo.

Debemos afrontar los retos que nos depara el futuro de una manera sólida y adecuada, para de esta manera, fortalecer nuestras Instituciones en aras de

relaciones laborales respetuosas y sobre todo más justas. Queremos perfeccionar nuestra fuerza productiva siendo más competitivos y eficientes.

La Huelga es el instrumento del trabajador para ejercer presión en la lucha por el logro de las demandas reclamadas y que la propia ley considere legales, pero siempre deberá agotarse cualquier instrumento conciliatorio que permita la solución de cualquier conflicto.

BIBLIOGRAFÍA

- BORRELL NAVARRO
MIGUEL.** ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL
DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.
CUARTA EDICIÓN, EDITORIAL SISTA, S.A.
DE C.V., MÉXICO.
- CAVAZOS FLORES
BALTASAR Y/OTROS.** HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL.
SEGUNDA EDICIÓN, EDITORIAL TRILLAS,
S.A. DE C.V., MÉXICO.
- CAVAZOS FLORES
BALTASAR.** 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL.
SEGUNDA EDICIÓN, EDITORIAL TRILLAS,
S.A. DE C.V., MÉXICO.
- CAVAZOS FLORES
BALTASAR.** SÍNTESIS DE DERECHO LABORAL
COMPARADO. PRIMERA EDICIÓN,
EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V., MÉXICO.
- CÓRDOVA ARNALDO.** LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE
MÉXICO. PRIMERA EDICIÓN, EDITORIAL
SIGLO XXI-U.N.A.M., MÉXICO.

- DE BUEN L. NÉSTOR.** DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, PRIMERA EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO.
- DE LA CUEVA MARIO.** DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, SÉPTIMA EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO.
- FALCONE NICOLÁS.** DERECHO LABORAL EN ESTADOS UNIDOS, EDITORIAL TRIANA, TRADUCTOR JOSÉ CLEMENTI, BUENOS AIRES, ARGENTINA.
- GUERRERO EUQUERIO.** MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, SEXTA EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO.
- GORMAN ROBERT A.** BASIC TEXT ON LABOR LAW, UNION AND COLLECTIVE BARGAINING, WEST PUBLISHING CO., ST. PAUL MINNESOTA.
- GOULD WILLIAM B.** NOCIONES DE DERECHO NORTEAMERICANO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICIÓN, EDITORIAL TECNOS, S.A., MADRID, ESPAÑA.

- MALDONADO EDELMIRO Y DIVERSOS AUTORES.** CIEN AÑOS DE LUCHA DE CLASES EN MÉXICO, 1876-1976, TOMO I, EDITADO POR TEXTOS UNIVERSITARIOS, EDICIONES QUINTO SOL, MÉXICO.
- MEADOR DANIEL JOHN.** LOS TRIBUNALES DE LOS ESTADOS UNIDOS, PRIMERA EDICIÓN, PEREZNIETO EDITORES, S.A. DE C.V., MÉXICO.
- MERCADO H. SALVADOR.** ESTRATEGIAS EMPRESARIALES FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN NORTEAMÉRICA, PRIMERA EDICIÓN, EDITORIAL PAC, S.A. DE C.V., MÉXICO.
- PUIG HERNÁNDEZ CARLOS ALBERTO.** TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA HUELGA EN MÉXICO, PRIMERA EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO.
- PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.** MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, SEGUNDA EDICIÓN, MÉXICO.
- TUNC ANDRÉ.** EL DERECHO EN ESTADOS UNIDOS, EDICIONES OIKOS-TAU, S.A., PRIMERA EDICIÓN, ESPAÑA.

DICCIONARIOS, ENCICLOPEDIAS Y LEGISLACIÓN.

- DICCIONARIO DE TÉRMINOS LEGALES, ESPAÑOL-INGLÉS E INGLÉS-ESPAÑOL, VIGÉSIMA REIMPRESIÓN, EDITORIAL LIMUSA, S.A. DE C.V., MÉXICO.
- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, EDITORIAL PORRÚA, S.A., U.N.A.M., DÉCIMA EDICIÓN, MÉXICO, 1997.
- ENCICLOPEDIA QUILLET, EN RELACIÓN A INFORMACIÓN REFERENTE A CANADÁ.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, CAVAZOS FLORES BALTASAR Y/OTROS, EDITORIAL TRILLAS, S.A. DE C.V., MÉXICO.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, (1997).
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA POR LOS LICs. EUSEBIO RAMOS Y ANA ROSA TAPIA, SEXTA EDICIÓN, EDITORIAL SISTA, S.A. DE C.V.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA POR LOS LICs. ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA, 78° EDICIÓN, EDITORIAL PORRÚA, S.A.