

486
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

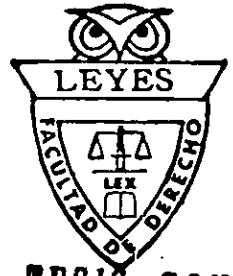
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

EL RECUESTO PREVIO AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA : MARIA DE LA LUZ MENDOZA LEON



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

MARZO, 1998

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

260422



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE .

DEDICATORIAS.

INTRODUCCION. I

CAPITULO I. 1

CONCEPTOS GENERALES.

1.1. Relación de trabajo.	1
1.1.1. Relación Individual de Trabajo.	7
1.1.2. Relación Colectiva de Trabajo.	9
1.1.3. Trabajador.	10
1.1.4. Patrón.	12
1.1.5. Subordinación.	15
1.2. Sindicato.	18
1.3. Contrato Colectivo de Trabajo.	22
1.4. Huelga.	24
1.5. Recuento.	26
1.6. Juntas de Conciliación y Arbitraje.	28

CAPITULO II.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA.	32
2.1. Etapas Cronológicas de la huelga.	35
2.1.1. La Era de la Prohibición.	35
2.1.2. La Era de la Tolerancia.	35
2.1.3. La Era de la Reglamentación Legal de las Instituciones.	36
2.2. Alemania.	37
2.3. Francia.	37
2.4. Italia.	38
2.5. México.	39
2.6. La Huelga en la Dictadura Porfirista.	47
2.7. Huelga de Cananea.	49
2.8. El Programa del Partido Liberal.	52
2.9. Huelga de Río Blanco.	53
2.10. Revolución Mexicana (1910).	59
2.11. Legislación de los Estados.	60
2.11.1. Ley de Veracruz.	60
2.11.2. Ley de Yucatán.	60
2.12. Huelga en el Periodo Preconstitucional.	64
2.13. Primera Ley Revolucionaria que Consigna el Derecho de huelga.	65
2.14. Constitución de 1916-1917.	67
2.15. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	71

CAPITULO III.

NORMATIVIDAD Y PROBLEMATICA DE LA FIGURA DEL RECUENTO CON RESPECTO LA HUELGA. 75

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	75
3.2. La Ley Federal del Trabajo para la Huelga.	76
3.2.1 La Ley Federal del Trabajo para el Recuento.	77
3.3. Procedimiento de la Huelga en México.	78
3.3.1. Fases de la Huelga.	78
3.3.2. Tipos de Huelga.	84
3.3.3. Clasificación Doctrinaria.	88
3.3.4. Requisitos de la Huelga.	94
3.3.5. Sometimiento al Arbitraje.	104
3.3.6. Declaratoria de la Huelga.	106
3.3.7. Terminación de la Huelga.	110
3.4. Naturaleza Jurídica de la Huelga.	113
3.5. Institución denominada Recuento.	119

CAPITULO IV.

EL RECUESTO PREVIO AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.	125
4.1. El Recuento Post Estallamiento de Huelga.	125
4.2. El Recuento Post Audiencia de Conciliación.	140
4.3. Práctica Viciosa del Recuento en la Junta de Conciliación y Arbitraje.	143
4.4 Prejuicios Ocasionados por la Celebración del Recuento con posterioridad al Estallamiento de Huelga.	145
4.4.1. Para el Patrón.	145
4.4.2. Para el sindicato.	148
4.4.3. Para los Trabajadores.	149
4.4.4. Para el Estado.	151
4.4.5. Para la Sociedad.	152
4.5. Sugerencias para que el Recuento sea anterior al Estallamiento de Huelga.	153
Conclusiones.	157
Bibliografía.	162

DEDICATORIAS .

A Dios por haberme dado
la vida y la oportunidad de
superarme día con día.

Para la persona que a pesar de todas
las adversidades y obstáculos que
se presentaron lo largo de su
vida supo guiarme por el buen camino,
MIL GRACIAS MADRE.

A la Universidad Nacional Autónoma de
México, porque gracias a ella día con día
me lleno de conocimientos.

Al Licenciado Juan Pablo Morán Martínez,
por haberme dado su apoyo y paciencia y
poner todo su interés para la realización y
terminación de este trabajo.

Al Doctor Alberto Avila porque gracias
a su apoyo he superado muchas
adversidades y sin él quizás nunca hubiera
salido adelante.

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

El objeto de la realización de esta tesis es llegar a establecer una modificación dentro de la Ley Federal del Trabajo para que el recuento, figura que encontramos dentro de la huelga; se realice antes del estallamiento de la misma; por lo cual consideramos necesario establecer el contenido de los diversos capítulos.

El presente trabajo esta dividido en cuatro capítulos, dentro del primero tocamos puntos como que es la relación de trabajo, la relación colectiva de trabajo, señalaremos lo que es un trabajador, un patrón así como la subordinación, manejaremos también dentro del Derecho Colectivo, lo que se ha mencionado y en consecuencia lo que entendemos por sindicato, por contrato colectivo de trabajo, recuento y que entendemos por Junta de Conciliación y Arbitraje; es decir, dentro del capítulo primero solamente vamos a manejar lo que son definiciones de todas las figuras antes mencionadas apoyandonos en algunos autores y llegando a una conclusión.

Dentro del segundo capítulo tocamos ciertos puntos de la historia, los cuales nos van a permitir saber en que lugar y en que momento se comenzó a dar el movimiento de huelga, adentrarnos al tema, estudiando las etapas cronológicas de la huelga como la era de la prohibición, la era de la tolerancia y la era de la reglamentación legal de las instituciones, abarcamos un poco la historia de la huelga en países como Alemania,

Francia e Italia. En México analizaremos la historia de la huelga en la dictadura porfirista, tocamos la huelga de Cananea y de Río Blanco, posteriormente analizaremos la Revolución Mexicana de 1910. Dentro de las legislaciones de los Estados más importantes, encontramos la Ley de Veracruz, así como la Ley de Yucatán, también dentro de este capítulo analizaremos la huelga en el periodo preconstitucional así como la primera Ley Revolucionaria que consigna el Derecho de Huelga, la Constitución de 1916-1917 y por último la Ley Federal del Trabajo de 1931 que es el último antecedente que tenemos de la huelga.

En el tercer capítulo estudiaremos la normatividad tanto de la huelga como del recuento encontrando que la Ley suprema que regula la huelga es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, posteriormente, veremos la Ley Federal del Trabajo para la huelga y para el recuento, estudiaremos cómo es que se regulan estas figuras, los tipos de huelga que existen dentro de la Ley de la materia así como su clasificación doctrinaria, los requisitos de la huelga, como son el objeto, la mayoría de los trabajadores y el pliego de emplazamiento de huelga, encontramos al estudio del sometimiento al arbitraje, la declaratoria de huelga, también analizaremos como se termina la huelga así como su naturaleza jurídica y por último tocaremos una institución llamada recuento.

Por último llegaremos al cuarto capítulo en donde se tratan una serie de puntos

III.

que nos llevan a conclusiones muy interesantes del recuento previo al estallamiento de una huelga, entre los puntos que tocamos encontramos los siguientes: El recuento post estallamiento de la huelga así como el recuento post audiencia de conciliación, analizaremos la práctica viciosa del recuento en la Junta de Conciliación y Arbitraje y los perjuicios ocasionados por la celebración del recuento con posterioridad al estallamiento de huelga, perjuicios tanto para el patrón como para el sindicato, para los trabajadores, para el Estado y para la sociedad, analizaremos que tanto se respetan los estatutos de los sindicatos y por último daremos algunas sugerencias para que se reforme la Ley Federal del Trabajo y el recuento sea anterior al estallamiento de huelga.

CONCEPTOS GENERALES.

1.1. RELACION DE TRABAJO.

Para entender mejor la propuesta que queremos aportar, empezaremos el primer capítulo definiendo lo que es la relación de trabajo, todo esto para comprender y tener una mayor precisión del tema.

Antes que nada debemos situarnos dentro del Derecho Laboral comprendiendo que para que surja la intervención de el Derecho del Trabajo debe existir un trabajador y un patrón, entre ellos se debe de dar una relación de trabajo, es decir, deben de existir dos partes, por un lado la que presta el servicio y por el otro el que lo recibe. Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como “ La formada por dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono, existe una prestación de trabajo, la característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación así como un salario” (1).

De la definición anterior podemos desmembrar que Mario de la Cueva nos marca

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décimo Primera Edición. Porrúa. México. 1988. p. 199.

una serie de elementos que forman a la relación de trabajo, entre ellos encontramos los siguientes:

Para que se pueda dar la relación de trabajo:

1. Deben de existir dos personas, el trabajador y el patrón.
2. Existe una prestación de trabajo.
3. Debe existir la subordinación.
4. Debe existir un salario.

Entendiéndose por salario la remuneración que está obligado el patrón a darle al trabajador por el servicio prestado.

Roberto Muñoz Ramón nos menciona que “ Los elementos de la relación de trabajo son únicamente los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí. La naturaleza de la relación de trabajo es un vínculo personal que liga directamente a la persona de los trabajadores con la de los patrones” (2).

Este autor nos expresa derechos y deberes tanto de los trabajadores como de los patrones, no nos menciona cada uno de ellos pero apoyandonos en la definición anterior,

(2) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. Tomo II. México. 1983. p. 14

podemos considerar que el derecho principal del trabajador es el de recibir un salario así como su obligación sería el de trabajar, estar subordinado a un patrón como lo veremos más adelante y el derecho del patrón sería el de recibir los servicios de un trabajador así como su obligación sería el de dar un salario por ese servicio prestado. Conforme al análisis anteriormente expuesto podemos afirmar que los dos autores coinciden en su definición respecto a lo que es la relación de trabajo.

Jesús Castorena J., nos menciona que la relación de trabajo “ es la prestación de un trabajo personal y subordinado, para que exista la relación de trabajo, al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo ” (3).

Del concepto anterior, podemos observar que la relación de trabajo se constituye por más elementos de los mencionados, uno de ellos nos dice que se aplica al trabajador un estatuto objetivo, refiriéndose en sí a la Ley Federal del Trabajo que es el ordenamiento que rige a todas las relaciones laborales, es decir, con esto queremos aclarar que no todas las relaciones de trabajo están bajo el estatuto del que se habla, sino

(3) CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. “ Derecho Sustantivo ”. Quinta Edición. Fuentes Impresores. México. 1971. p. 252.

únicamente aquellas relaciones en donde existe la subordinación.

Existe una cuestión importante que sentimos que requiere de explicación ya que en la definición anterior Jesús Castorena J. menciona que las partes van a estar bajo un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos, esto se refiere a que en materia laboral existe un principio que dice: todos los derechos contenidos en la Ley de la materia son irrenunciables; es por esta razón por lo cual si existe una relación de trabajo ambas partes se tienen que someter al Estatuto Laboral; en caso de que algún trabajador realice un contrato de trabajo con un patrón en donde se estipule que renuncia por ejemplo a tomar sus vacaciones durante los tres primeros años, por el principio antes mencionado y por lo que establece el Estatuto Laboral este contrato se tiene como no celebrado y se toma en cuenta lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

Otro elemento importante de la relación de trabajo que mencionábamos es el de “ la prestación de un trabajo personal ”. Esto se refiere a los casos en que por cualquier circunstancia el trabajador no pueda presentarse a laborar, no podrá mandar a nadie en su lugar, ni a su hermano, primo, sobrino, nadie más que el trabajador puede laborar es por eso que se considera como prestación de un trabajo personal.

Euquerio Guerrero nos da las características de la relación laboral, en donde

explica que: “Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y la fuerza de trabajo sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presta un doble aspecto; jurídico y real. En cuanto al primero el patrón está en aptitud de imponer su voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esta dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal ” (4).

(4) GUERRERO. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Octava Edición. Porrúa, México. 1994. p. 55

Este autor nos explica los derechos y obligaciones que se dan dentro de la relación de trabajo como lo habíamos mencionado anteriormente, son el derecho de recibir un salario por la prestación y por la otra parte el de recibir un servicio y pagar; así se nos hace notar que el elemento básico de la relación de trabajo es la subordinación.

A manera de conclusión basandonos en las diferentes definiciones que hemos estudiado podemos afirmar que el pilar o para que exista el Derecho del Trabajo se necesitan que existan dos personas, una que este dispuesta a trabajar, estar a disposición de otra y recibir un pago por ese trabajo y la otra debe de estar dispuesta a recibir un servicio y pagar por ese servicio recibido.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 regula “ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ”. Continúa normando “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos ”.

A simple vista podemos sostener que tanto la relación como el contrato de trabajo

no son los mismos, pero hasta la misma Ley regula que ambos producen los mismos efectos. El contrato de trabajo lo podemos definir como “ El acuerdo expreso o tácito, por virtud del cual, una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución ” (5).

Como observamos aquí también encontramos los elementos trabajador, patrón, subordinación y salario, es decir, los mismos elementos que en la relación de trabajo.

Mario de la Cueva nos define al contrato de trabajo como “ aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa ” (6).

Como conclusión podemos decir que existe relación de trabajo sin existir contrato individual de trabajo, pero no puede existir contrato individual de trabajo sin que haya relación de trabajo.

1.1.1. RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

.....
(5) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. 1991. p. 225.

(6) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 201.

No existen muchas definiciones de lo que son las relaciones individuales de trabajo, de hecho la mayoría de los autores sólo se limitan a dar una pequeña explicación de lo que consiste esta relación, tal es el caso de Juan Soto Cerbón que nos ha hecho la observación de que “ desde el punto de vista individual, las partes o sujetos en la relación jurídica laboral son el trabajador y la empresa, sin que pueda pensarse en esta última sino como una persona jurídica, sujeto de derechos y obligaciones, es decir, la persona que voluntariamente aporta su trabajo; su voluntad esforzada de realizar un servicio en beneficio de un tercero; y ese tercero que recibe el beneficio del trabajo, y de esa voluntariedad traducida en esfuerzo, que capta el quehacer de esa persona, lo que hace intervenir en una organización y detenta autoridad de mando sobre el mismo concepto que confirman el término de subordinación y lo que en nuestra doctrina laboral se ha aceptado como tal ” (7).

Conforme a la observación hecha por Soto Cerbón podemos concluir que la relación individual solamente se da entre dos personas directamente, que en este caso son el trabajador, quien presta sus servicios y el patrón quien los recibe; así en una empresa que tenga diez trabajadores, con cada uno de ellos va a existir una relación individual de trabajo con esta, al igual que si existe algún problema, algún conflicto va a ser únicamente

(7) SOTO CERBON. Juan. Teoría General del Trabajo. Trillas. México. 1992. p. 104.

entre el trabajador y el patrón, no pueden intervenir más personas.

1.1.2. RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

En materia laboral no solamente se dan las relaciones individuales de trabajo, que como ya estudiamos son las que se dan entre un trabajador y un patrón únicamente, también existen otro tipo de relaciones a las cuales se les llaman relaciones colectivas de trabajo, Mario de la Cueva las define como: Son aquellas “ que se dan entre una colectividad y una o varias empresas y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros de la negociación o negociaciones interesadas ” (8).

Conforme a esta definición observamos que en las relaciones colectivas van a intervenir patrones y sindicatos siendo su objetivo principal el de analizar las condiciones laborales de los trabajadores, como por ejemplo sus prestaciones.

Enrique Tapia Aranda define al Derecho Colectivo como “ La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y

(8) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 161.

patrones, sus relaciones, sus posiciones frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo” (9).

Entendiendo por conflictos colectivos los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general.

La Ley Federal del Trabajo no nos proporciona alguna definición de lo que es la relación colectiva de trabajo, únicamente le basta con definir lo que es el sindicato, la huelga, la asociación profesional, es decir, los elementos que forman al Derecho Colectivo del Trabajo. Conforme a lo analizado podemos observar que las diferencias que existen entre una relación individual y una colectiva son las partes que intervienen en ella, así tenemos que la individual se va a dar entre un trabajador y un patrón solamente y en la colectiva se va a dar entre una empresa y un sindicato para mejorar el nivel laboral de los trabajadores.

1.1.3. TRABAJADOR.

A lo largo de este trabajo, hemos hablado de lo que es la relación de trabajo

(9) TAPIA ARANDA. Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. s.e. México. 1961. p.

individual y colectiva, en todos estos temas encontramos la palabra de trabajador, pero no lo hemos definido y es aquí en donde lo haremos. Los autores nos dicen que el objetivo del Derecho del Trabajo es defender a la clase desprotegida, conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, que se dan entre el trabajador y el patrón, por lo tanto podemos deducir que la pieza fundamental es la figura del trabajador y así la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos define al trabajador regulando “ trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio ”.

Analizando la definición que nos concede la Ley observamos que estipula que el trabajador solamente puede ser una persona física, por lo tanto se descarta que una empresa pueda ser trabajador. Que presta a otra física o moral, es decir, el patrón aquella persona que va a recibir los beneficios de un servicio sí puede ser una persona jurídica. Un trabajo personal, volvemos al ejemplo al que aludimos con anterioridad, en donde si un trabajador por cualquier circunstancia no se puede presentar a trabajar, no puede mandar al hermano, primo, sobrino, a que realice su trabajo, ya sea por los conocimientos, la experiencia, o por la responsabilidad que eso conlleva pero debe de ser únicamente la relación entre el trabajador y el patrón, pues en ese aspecto es clara la Ley,

trabajo personal subordinado, es decir, que el trabajador este bajo las ordenes del patrón durante el tiempo en que este laborando para él, sólo es una persona con la que se contrata una relación laboral única y determinada, con la categoría, horario, salario y conocimientos específicos, por eso es personal.

Por su parte Roberto Muñoz Ramón, define al trabajador como “ trabajador es la persona fisica que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado ” (10).

Se puede observar que esta definición es muy parecida a la que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo sólo que Roberto Muñoz Ramón adiciona dos conceptos a su definición, los cuales son: lícito y remunerado, en donde consideramos que lícito quiere decir conforme a la Ley; que no contravenga a esta, es decir, que las labores se realicen bajo el Estatuto Legal que rige la relación de trabajo y remunerado: que el trabajador al prestar su servicio a una empresa y este bajo el mando de un patrón debe de recibir una contraprestación que en este caso será su salario y en consecuencia sería remunerado.

1.1.4. PATRON.

(10) MUÑOZ RAMON. Roberto. Derecho del Trabajo, op. cit. p. 19.

Anteriormente estudiábamos que los dos elementos fundamentales del Derecho del Trabajo, uno de ellos era el trabajador y por otro lado, tenemos a quien recibe los servicios del trabajador, que se beneficia con esto, y que tiene que dar u otorgar un salario por ese beneficio; en esos términos, encontramos varias definiciones de lo que es el patrón. Néstor de Buen Lozano lo define como: “ Patrón es quien puede dirigir la actividad de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución ” (11). Ya lo mencionamos, patrón es aquella persona que utiliza los servicios de los trabajadores recibiendo un beneficio; pero así como recibe beneficios también debe de aportar cierta retribución para recibirlos, es decir, debe de dar una contraprestación que en este caso sería el salario del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 nos proporciona el concepto de lo que se entiende por patrón “ Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ” y continua en un segundo párrafo en donde regula: “ si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos ”.

Aquí podemos observar que la Ley no menciona que el patrón tiene que dar cierta

(11) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. Tomo II. México. 1989. p. 479.

retribución por gozar de esos servicios, por lo tanto nos inclinamos por la definición que nos proporciona Néstor de Buen Lozano, el Estatuto Laboral en su artículo 82 nos define que es el salario “ es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por su trabajo”.

Por su parte Alberto Briseño Ruiz nos afirma que “ la palabra derivada del latín parte onus que quiere decir carga o cargo del padre y era el nombre que se asignaba a la persona que tenía alguna obligación protectora con respecto a otras; el padre de familia para con sus hijos la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc. ” (12).

Para Alfredo Sánchez Alvarado patrón “ es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada ” (13).

De todas las definiciones anteriores podemos concluir que el patrón es aquella persona que se beneficia de los servicios prestados por el trabajador, pudiendo ser bien

(12) BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p. 154.

(13) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Arenas Editores y Distribuidor. México. 1978. p. 478.

física o moral que tiene que pagar cierta remuneración por ese servicio.

1.1.5. SUBORDINACION.

Cuando hablamos de la relación de trabajo, mencionábamos que uno de los elementos de la relación es la subordinación, es decir, para que se pueda considerar una relación de trabajo dentro de la materia laboral, es necesario que exista la subordinación, en consecuencia, dentro de esa relación uno de ellos ordena y otro obedece, claro dentro de sus límites, y es así como llegamos a la subordinación donde podemos ver que el elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicio, por lo tanto nos explica Mario de la Cueva que “ La naturaleza de la relación de subordinación es una relación jurídica que se descompone de dos elementos; una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo ” (14).

Podemos observar que todo es un juego de palabras y al final llegamos a la misma conclusión donde dentro de la subordinación van a existir dos sujetos, uno de ellos el

(14) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 203.

patrón quien tiene el derecho de recibir los servicios y la obligación de pagar y el trabajador que tiene derecho de recibir ese salario y la obligación de prestar el servicio.

Es muy dado a confundir lo que es la relación de trabajo en materia laboral con lo que es la prestación de servicios en otras ramas del Derecho como podría ser un ejemplo, en materia Civil, encontrando así como nos lo explica Mario de la Cueva que la subordinación es esencial para que no se den estas confusiones, pongamos un ejemplo.

En una empresa, "X" patrón contrata a un trabajador para apoyarlo en las labores de la empresa en donde se firma un contrato individual de trabajo y dentro de este, se estipula un horario, un salario, una categoría, los días de vacaciones, aquí podemos observar que se da la relación individual de trabajo subordinada ya que tenemos los elementos que la forman como lo mencionábamos cuando analizamos la relación individual de trabajo.

En cambio en esta misma empresa se contrata a un abogado para la prestación de un servicio profesional en el que no existe un horario y tampoco vamos a notar el elemento subordinación de la que hemos hablado, ya que el patrón no puede obligar a este abogado a que esté en su empresa una jornada determinada, ni que esté bajo sus ordenes, situación diferente de un trabajador subordinado.

Oscar Gabriel Ramos define a la subordinación como “ por subordinación se entiende el poder adquirido por el patrón a través de una relación de trabajo, para dictar las ordenes correspondientes en cuanto al modo, lugar y tiempo, en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en materia de realización del trabajo, asume por su propia responsabilidad el trabajador ” (15).

La Ley Federal del Trabajo no proporciona la definición de lo que se debe entender por subordinación pero en su artículo 134 fracción III nos señala que “ son obligaciones de los trabajadores: III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo ”

Aquí existe una cuestión muy importante porque la Ley no nos proporciona la definición pero si menciona un ingrediente de la subordinación que es prestar un servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.

Según Euquerio Guerrero “ subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el

(15) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. op. cit. p. 37.

servicio" (16).

Como conclusión cabe mencionar que la prestación de un trabajo subordinado es la fuente de la relación de trabajo laboral, donde existen dos personas, trabajador y patrón cada una con derechos y obligaciones recíprocamente y estando el trabajador a disposición del patrón durante su jornada de trabajo.

1.2. SINDICATO.

Existe una figura dentro del Derecho Colectivo de Trabajo de suma importancia, por medio de la cual los trabajadores consiguen alcanzar algunas prestaciones superiores a las que ya les concede la Ley. " La palabra sindicato proviene del francés syndicat, considerada como asociación profesional. Syndicat a su vez, deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad. palabra que procede del griego *syndikos*, defensor y de *syn* (*syn*) que quiere decir con, colaboración; y *dykh* (*dyké*) justicia. Traducido el segundo miembro de la palabra, *dyké*; y después el primero *syn*, se tiene que sindicato significaría la justicia conjunta. la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la

(16) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Octava Edición. Porrúa. México. 1994. p. 55

defensa de sus intereses de los cuales tienen que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere. La defensa de sus respectivos intereses fue el primer objeto de los sindicatos ” (17).

Lo anterior nos define perfectamente de donde proviene lo que es el sindicato, observamos que desde sus inicio el sindicato tuvo como objetivo el defender los intereses de un conjunto de personas que en este caso son los trabajadores.

Ramos Alvarez Oscar citando a Cabanellas, este define al sindicato como “es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes ”. (18).

Como podemos observar Cabanellas nos habla que un sindicato es una organización o asociación profesional, es decir, en primer término hablamos de un grupo de personas, no de una sola, es decir, los trabajadores se unen a aquellos que trabajan en una misma profesión u oficio como lo estipula el autor y esto lo hacen para defender sus

(17) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. 1991. p. 225.

(18) Ibidem. p. 9.

respectivos intereses o para la solución de un problema.

Así la Ley Laboral en su artículo 354 reconoce la asociación, “ la unión de un grupo de personas bien sean trabajadores o patrones para defender cada uno de ellos, sus intereses ” y así el Estatuto Laboral define a la coalición en su artículo 355 donde regula “ Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes ” y al sindicato en su artículo 356 lo define como “ sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ”.

Aquí la Ley nos hace notar que no sólo los trabajadores pueden unirse para formar un sindicato sino que también los patrones pueden formarlos.

Néstor de Buen Lozano, nos define al sindicato como “ la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase ” (19).

A través del estudio de las definiciones que nos proporcionan los diferentes autores, observamos que ellos coinciden con la definición que nos proporciona la Ley,

(19) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. op. cit. p. 727.

por lo tanto podemos afirmar que el sindicato es el medio o el intermediario entre el patrón y los trabajadores para que se puedan equilibrar los intereses de unos y otros y no existan abusos por parte del patrón, ni arbitrariedades por parte de los trabajadores.

También hay que recordar una cosa muy importante y es que el Código Civil vigente para el Distrito Federal en su artículo 25 reconoce a los sindicatos como una persona moral:

“Artículo 25. Son personas morales:

- I. La Nación, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley;
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736 ”.

1.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Una vez que ya este integrado el sindicato, o la coalición este va a poder regir dentro de las empresas según el ramo tanto de la empresa como del sindicato pero para poder seguir dentro de dicha empresa se debe de firmar un contrato entre la empresa y el sindicato y a este se le llama Contrato Colectivo de Trabajo.

Enrique Tapia Aranda lo define como “ es el que norma las relaciones de trabajo entre un patrón y una empresa y una asociación profesional ” (20), como mencionabamos anteriormente para que una asociación profesional pueda regir dentro de una empresa se debe de firmar un contrato colectivo de trabajo entre ambos, este contrato va a contener las disposiciones laborales, es decir, todos los derechos que hayan obtenido los trabajadores van a estar estipulados dentro de este contrato.

José Antonio Vázquez nos describe al contrato colectivo de trabajo señalando que “ es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esa empresa, o por árbitro público o privado a quien se delega por aquellos esa facultad para gobernar las prestaciones de servicios de los trabajadores y las

(20) TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. p. 67.

materias derivadas de la misma.

Por el régimen jurídico entendemos un grupo de normas que regulan un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza “ (21).

La definición anterior podemos decir que es más extensa que la anterior pero en el fondo las dos quieren decir lo mismo. El Contrato Colectivo de Trabajo va a servir para regir la vida colectiva de la empresa o establecimiento.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 nos define lo que para ella es el contrato colectivo de trabajo regulando que “ es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos ”.

Con las definiciones anteriores podemos concluir que el contrato colectivo de trabajo es el acuerdo al que llegan las partes, tomando como partes a la empresa y al sindicato en representación de los trabajadores para saber y tener en cuenta las

(21) VAZQUEZ, José Antonio. Apuntes tomados de la cátedra del Licenciado José Antonio Vazquez. recopilación de José Romero Lunas. s.c. México. 1989. p. 271.

condiciones de trabajo en que se esta laborando y si alguna de las partes no cumple con las disposiciones contenidas en dicho contrato, podemos reclamar su cumplimiento, puesto que si únicamente convenimos por ejemplo poniendonos del lado de los trabajadores, el patrón nos dice que una vez que cumplimos un año de servicios nos va a dar diez días de vacaciones y 50% de prima vacacional, todo esto es superior a lo que establece la Ley Laboral, pero sólo nos lo dice de manera verbal y al llegar el primer año de servicios, solamente nos da los seis días de vacaciones y el 25% que establece el Estatuto Laboral de prima vacacional, cuando nosotros reclamemos y le pidamos que nos de lo que el patrón nos prometio, si él no nos lo quiere dar no vamos a tener forma de reclamarle ya que todo fue verbal, en cambio si llegamos a ese acuerdo y se escribe en ese contrato que es firmado por el sindicato y el patrón entonces si vamos a tener forma de reclamarle al patrón el cumplimiento de lo que nos prometio, porque lo podemos emplazar a huelga por falta de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

1.4. HUELGA.

Llegamos a un concepto sumamente importante ya que como habiamos mencionado una vez teniendo el contrato colectivo de trabajo el patrón o la empresa pueden no cumplirlo y se puede hacer que se cumpla mediante la huelga.

“ La palabra huelga proviene del verbo holgar, que significa la actividad pasiva de no realizar cualquier acto que requiera esfuerzo” (22).

El Estatuto Laboral en su artículo 440 nos proporciona la definición del Derecho de Huelga estableciendo: “ Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

“ Para la doctrina la huelga es la suspensión concertada del trabajo que corresponde a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades ” (23).

La huelga, es un derecho que tienen los trabajadores encontrándolo consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, por medio de la cual estos pueden parar las labores de la empresa, suspenderla para con ello conseguir lo que a sus intereses convenga, es decir, es una forma de presionar al patrón,

(22) SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Trabajo. Trillas. México. 1992. p. 104.

(23) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. D-H. Tomo II. Segunda Edición. Porrúa. México. 1987. p. 1599.

ya que esta última por tal de no ver mermado su capital, con esta presión puede acceder a las peticiones de sus trabajadores.

La huelga, “ ha de contemplarse hoy en día como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al asalariado su situación económica y un tanto respetuoso en la relación de trabajo, pues es regla de la convivencia social que si unos mandan y otros se ven obligados a obedecer, los choques o las luchas en que dos partes se enfrentan deben guardar un procedente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista ” (24).

En síntesis podemos afirmar que la huelga se incorporó al Derecho Laboral para proteger a la clase desprotegida por medio de la suspensión del trabajo realizada por la mayoría de los trabajadores para poder presionar al patrón y cumpla el contrato colectivo de trabajo o bien nos de lo que consideramos justo, o nos firme el Contrato Colectivo de Trabajo o bien cualquier pretensión que queremos conseguir, podemos considerarlo como sinónimo de coacción.

1.5. RECUESTO.

(24) CASTORENA. J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. “ Derecho Sustantivo ”. op. cit. p. 301.

Si la empresa o el patrón no accede a conceder las pretensiones de sus trabajadores se estalla la huelga, procedimiento que explicaremos más adelante y una vez estallada esta se van a recomtar los votos de los trabajadores, por lo tanto veremos que existe una prueba dentro de la huelga que se llama Recuento.

“ Uno de los medios de prueba autorizados por la Ley, utilizado por el patrón para justificar la inexistencia es el recuento de los trabajadores, su finalidad es demostrar que al declararse la huelga o suspenderse las labores no existió la coalición mayoritaria de los trabajadores, es decir, la mitad más uno. Esta solicitud y el recuento mismo no pueden promoverse antes del estallamiento de huelga. En los recuentos son considerados trabajadores de la empresa y por lo tanto recuentan todos los trabajadores, pertenezcan o no al sindicato, a excepción de los trabajadores de confianza y de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación a la Junta del escrito de emplazamiento a huelga ” (25).

Conforme a lo anterior, podemos observar que el recuento es única y exclusivamente para contar los votos de los trabajadores que intervinieron en el

(25) BORREL NAVARRO, Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1990. p. 542.

estallamiento de una huelga.

Para Enrique Tapia Aranda, el recuento “ Es la comprobación de que se obtuvo cuando se sostiene que no se concertó la mayoría de los trabajadores. Se trata de una declaración de los coaligados que celebraron el acto jurídico coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para ver de decidir si se satisfizo o no el requisito de la mayoría ” (26).

La Ley Federal del Trabajo no nos proporciona definición alguna de lo que es el recuento, solamente nos hace mención de ella.

A forma de conclusión podemos afirmar que el recuento es la prueba idónea para contar los votos de los trabajadores que intervinieron dentro de una huelga y comprobar con ello si son mayoría o no.

1.6. JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Estos tribunales son competentes para resolver controversias colectivas e

(26) TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. p. 305.

individuales de trabajo y lo que es más importante que tienen imperio para ejecutar sus laudos.

Según algunos procesalistas la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje no es apropiada, consideran que dada la naturaleza y función que desarrollan las autoridades, son unos verdaderos Tribunales de Trabajo, tanto en sentido amplio como en sentido estricto, ya que es un organismo que de conformidad con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo intervienen en la resolución de conflictos obrero-patronales, consecuentemente, la terminología de la Junta de Conciliación y Arbitraje en su concepción gramatical, se aparta del concepto real de tribunal de trabajo, porque la palabra Junta implica reunión de personas para tratar un asunto dando la idea de algo esporádico, lo que no está de acuerdo con la función de los tribunales de trabajo que son organismos integrados de manera colegiada, en forma permanente para el conocimiento y resolución de conflictos que se someten a su jurisdicción.

En diversas resoluciones la Corte ha sostenido que la Junta de Conciliación y Arbitraje, son autoridades porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley fundamental y sus resoluciones afectan el orden social sin que sea obstáculo el hecho de que sean autoridades administrativas, para que sean verdaderos órganos con funciones judiciales previamente determinados.

Las Juntas tienen por misión asignar lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción en el proceso económico y dirimir las controversias jurídicas que surjan sobre interpretación y cumplimiento de las relaciones jurídicas de trabajo y de las normas que le sean aplicadas.

“ Actualmente se denomina Junta de Conciliación y Arbitraje, porque Junta significa reunión (se esta en presencia de un órgano colegiado), reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno. De Conciliación y Arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos dos periodos. El de conciliación que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planeado constituyendo un medio de evitar el juicio analizandolo en forma previa, escuchando la versión de las partes ” (27).

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias. En efecto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades estatales compuestas por representantes de obreros, patronos y del gobierno.

(27) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. México. 1985. p. 10-11.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje hace más de 65 años es el único tribunal de trabajadores que atiende al mayor número de asuntos laborales, tanto individuales como colectivos. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Federales o Locales, según el conflicto a dilucidar; corresponde a la Federación conforme a las materias que el artículo 123 fracción XXXI de la Constitución asignó a la Federación se atribuye a los Estados por exclusión.

Podemos definir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como aquellos tribunales autónomos de equidad y de derecho, encargados de impartir con competencia y jurisdicción legal y constitucional la justicia laboral, cuya actuación juega un papel importante para la solución de controversias suscitadas entre el capital y el trabajo, sus laudos, es decir, las resoluciones que emiten deben ser motivados y fundados; además de ser pronunciados de manera pronta, completa e imparcial.

C A P I T U L O I I .

ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

En este capítulo vamos a analizar el fenómeno histórico para observar si existió el movimiento de huelga, o cuando fueron sus inicios.

En Grecia no hubo leyes de trabajo, esto se debió a que en las asociaciones de artesanos “ los artesanos griegos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficio, bien para actuar en política, bien con fines de ayuda mutua. A estas asociaciones no preocuparon los problemas de trabajo de sus agremiados, ni de los de las personas que tenían a su servicio y que fueron por regla general esclavos ” (28), como sabemos en la época en que existían los esclavos, estos no eran tomados en cuenta y si protestaban por algo se les mataba, es por ello que nadie se atrevía a desobedecer las ordenes de su amo.

No teníamos precisada una legislación laboral porque en la Edad Media “ ni surgieron conflictos de trabajo graves, ni pudo haber una legislación en materia de trabajo ” (29). “ En épocas anteriores la huelga no estaba consagrada como un derecho.

(28) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda Edición. Trillas. México. 1988. p. 118.

(29) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Huelgas y el Derecho del Trabajo, s.c. Jus. México. 1976. p. 137

Antes de Cristo existieron suspensiones de trabajo por parte de albañiles en 1923 A.C. y de ladrilleros judíos, en Egipto, por el año de 1460 A.C. pero en esta época existía la esclavitud, por lo tanto no podemos considerar estas suspensiones como verdaderas huelgas, sino más bien como actos de rebeldía por la opresión de estos esclavos ” (30).

“ En Egipto existe la esclavitud y como demostración de molestia hubo un paro llevada a cabo por los obreros comisionados en la construcción de la tumba de Ramses II pero no lo podemos considerar como una huelga ” (31), como podemos observar tuvimos un periodo de esclavitud en Egipto, pero aquí no podemos hablar de un derecho laboral porque no eran hombres libres, en consecuencia se carecía de una relación de trabajo, por lo tanto mucho menos podíamos hablar de una huelga.

Anteriormente las huelgas eran prohibidas, tal y como es el caso del Rey Eduardo I de Inglaterra que en 1303 la prohibió ocurriendo lo mismo en Francia y Alemania en el siglo XVI.

(30) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Primera Edición. Porrúa. México. 1994. p. 367.

(31) VAZQUEZ. José Antonio. Apuntes tomados de la cátedra del Licenciado José Antonio Vázquez. recopilación de José Romero Lunas. s.e. México. 1989. p. 139.

También la Ley Chapellier en el año de 1791 prohibió las huelgas y la coalición, en Francia Napoleón III en 1864 suprimió las medidas prohibitivas respecto a la coalición. “ Los primeros sindicatos surgieron en México en los años 1870 y 1871 ” (32).

Así tenemos que México es el primer país que eleva a rango constitucional el derecho de huelga, siendo esta en la Constitución de 1917, en cambio en Francia fue hasta 1946 y en Italia hasta 1947. Ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte del mundo nació el verdadero Derecho Social al iniciarse el Siglo XX (33).

En la vida colonial la asociación de trabajadores fue materialmente imposible, por las condiciones que prevalecieron en la época, tenemos a la organización mutualista en México arranca del 5 de junio de 1853 en que se constituyó la “Sociedad Particular de Socorros Mutuos” (34). Debido a las circunstancias y situaciones que se encontraban en la época colonial fue imposible establecer el Derecho de Huelga.

(32) CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. “ Derecho Sustantivo”. Quinta Edición. Fuentes Impresores. México. 1971. p. 31.

(33) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. p. 36.

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. s.c. Ediciones Botas. México. 1950. p. 60.

2.1. ETAPAS CRONOLÓGICAS DE LA HUELGA.

2.1.1. LA ERA DE LA PROHIBICIÓN.

Néstor de Buen Lozano divide la historia de la huelga en las siguientes etapas:

1. La Era de la Prohibición. (La huelga delito), esto encontrándose situado dentro de la edad contemporánea, esta etapa tiene tres circunstancias:

- a). El ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio.
- b). La elevación de la propiedad privada. El artículo 17 de la Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano de 1789 expresaba “ que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada sólo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización”.
- c). Las consecuencias de la libertad humana, es decir, poder hacer todo lo que no dañe a otro sin más limitaciones que únicamente pueden ser determinadas por la Ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos.

2.1.2. LA ERA DE LA TOLERANCIA.

Debe decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de la huelga, en consecuencia del desarrollo del individualismo concluyo finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical, las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes, constituida la asociación, el patrono, podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos, únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora.

Pero aquí era mas peligroso ya que al carecer de regulación y al ya no ser sujeto el Derecho Penal ahora lo recogía el Derecho Civil y le autorizaba a rescindir las relaciones de trabajo, por el incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y además de eso lo facultaba para contratar nuevos trabajadores y a utilizar la fuerza pública para reanudar las actividades de su fabrica.

2.1.3. LA ERA DE LA REGLAMENTACION LEGAL DE LAS INSTITUCIONES.

“ Esta etapa se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo en su legislación ordinaria por ejemplo la

asociación sindical de trabajadores y patrones y las convenciones colectivas” (35).

2.2. ALEMANIA.

Alemania nunca ha asegurado constitucionalmente el ejercicio del Derecho de Huelga, Italia, pueblo que inconcluye un artículo 40 en la Constitución Republicana de diciembre de 1947, pero mientras Francia ha emitido algunas disposiciones para regular su ejercicio, los sindicatos italianos se han opuesto sistemáticamente a cualquier reglamentación.

2.3. FRANCIA.

Dentro del Derecho Francés la Asamblea Constituyente el 27 de octubre de 1946 expidió la Constitución en donde se proclamó como particularmente necesario a nuestro tiempo los principios políticos, económicos y sociales siguientes: El derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamenten.

“ Helene Sinay, profesora de la facultad de Estrasburgo postula los siguientes

.....

(35) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Derecho Individual Derecho Colectivo. Décimo Primera Edición. Tomo II, Porrúa, México. 1994. p. 594-600.

principios:

- a). La huelga es absolutamente libre, pues no obstante su nocividad, su fecha de inicio queda al arbitrio de los organizadores, quienes no están obligados a esperar el resultado de algún procedimiento conciliatorio ni a la observancia de formalidades previas, de los que decimos que el período conciliatorio previo de nuestro derecho no existe;
 - b). La Corte de Casación, en jurisprudencia constantemente, ha rechazado la acción de ilicitud de la huelga cuando no se acude a los procedimientos legales de conciliación o si se suspenden las labores antes de que concluya el procedimiento, lo que da por resultado que la huelga no éste subordinada a ninguna contingencia temporal;
 - c). Finalmente la huelga no presupone ni un aviso ni un recuento (referéndum) previos ”
- (36).

El 11 de febrero de 1950 se expidió la Ley reglamentaria de los procedimientos para los conflictos colectivos de trabajo, cuya finalidad consiste en favorecer la conciliación y auspiciar un arbitraje potestativo.

Helene Sinay caracterizó a la ley como una conciliación y un arbitraje facultativo.

2.4. ITALIA.

(36) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 369.

En 1950 el jurista Alessandro Levi escribió un proyecto que contiene un resumen de estudios de los más ilustres maestros universitarios y dentro del artículo 36 de ese proyecto señalaba que todos los trabajadores tienen derecho a la huelga, adquiriendo la redacción siguiente: “ El derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo regulan ” . (37) De los debates que transcribe Alessandro Levi se puede concluir que los diputados no quisieron constitucionalizar ninguna modalidad, pero tampoco admitieron la amplitud del artículo 36 del proyecto.

2.5. MEXICO.

La libertad de asociación o reunión fue consagrada expresamente en nuestro País en la Constitución de 1857 en su artículo Noveno, aquí quedó establecida por primera vez.

Antes de que culminara la proletarización del artesano este se alió con las masas asalariadas para defenderse del capitalismo que ya por el año de 1870 comenzaba su desenvolvimiento arrollador (38).

(37) *Ibidem*. p. 371.

(38) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga, op. cit. p. 62.

La libertad de trabajo e industria logró la proletarización del artesano y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial y consecuentemente las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora así como la necesidad de la defensa de ésta por medio de la huelga.

Los constituyentes de 1856-1857 tuvieron en cuenta el monopolio ejercido por particulares o por el Estado es incompatible con la libertad de trabajo e industria, en el artículo 28 constitucional se declara:

“ No habrá monopolios ni estancos, de ninguna clase, ni prohibiciones a título de protección a la industria, exceptuándose únicamente lo relativo a la acuñación de moneda, a los correos y a los privilegios que, por tiempo limitado, conceda la Ley a los inventores o perfeccionadores de alguna mejora ” (39).

A pesar de las generosas ideas inspiradoras de la libertad de trabajo, de los textos, de la Ley fundamental persistió la esclavitud laboral, continuó la explotación del hombre por el hombre.

(39) Ibidem. p. 65.

Era necesario debido a que, los obreros eran explotados y oprimidos, ejercitaran sus derechos, mejoría de sus salarios y de sus condiciones de trabajo, a través de la huelga. Porque la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar y también de no trabajar, y la huelga es este último derecho, el medio más adecuado de que pueden disponer los obreros para defenderse de la explotación. (40).

Los primeros movimientos huelguísticos, es decir, los paros obreros, suspensiones de trabajo o movimientos de huelga, no fueron obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por el poder capitalista mediante el empleo de la fuerza económica.

Las huelgas en México del año de 1865, en que se adquirió el primer brote y que esta táctica de lucha del proletariado fue prorrogándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, de tal modo que en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarriles norteamericanos. (41).

El origen de esos movimientos huelguísticos se debió a la forma en que se obstaculizó la libertad de trabajo por la economía capitalista, con extrema tiranía para las

(40) *Ibidem*. p. 67.

(41) *Ibidem*. p. 68.

masas proletarias, las cuales encontraron a través de la huelga el medio eficaz de conquistar sus legítimos derechos; jornadas humanas de trabajo y mejores salarios, aunque no se logra obtener la limitación de la jornada a ocho horas, ni descanso dominical, ni pago de salario efectivo que fuera teóricamente garantizadas por las Leyes de Indias. El entonces Procurador General la República, licenciado Genaro V. Vázquez, a manera de resumen de lo más importante de la Legislación de Indias, subraya las siguientes disposiciones fundamentales:

- a). La idea de la reducción de las horas de trabajo;
- b). La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente;
- c). Los descansos semanales. Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1853 que los sábados por la tarde se alce de obra una hora antes para que paguen los jornales;
- d). El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios;
- e). La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara para evitar engaños y fraudes;
- f). La tendencia a fijar el salario;
- g). La protección a la mujer encinta;

- h). La protección contra labores insalubres y peligrosas, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos;
- i). El principio procesal de “ verdad sabida ” que operaba en favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, libro V, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V;
- j). El principio de las casas higiénicas;
- k). Por último, la atención médica obligatoria (42).

Dichos movimientos al no existir líderes obreros fueron dirigidos por periodistas burgueses quienes orientaban a los asalariados.

En 1868 Ignacio Ramírez sostenía que la asociación es bienestar y la administración es obediencia, subrayando las luchas entre la ley y el contrato en sus principios sociales y administrativos y en su estado llamado “ sistema protector ” justifica la huelga (43).

El 16 de septiembre de 1872 se constituyó el “ Círculo de Obreros ”, primera

(42) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Conceptos Generales. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1981. p. 267.

(43) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. op. cit. p. 43.

asociación de tipo profesional, con el objeto de vigilar los intereses del trabajador y luchar por la mejoría de las clases obreras, en octubre de 1874 contaba con ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos, tuvo una vida de vicisitudes desde el principio hasta que se extinguió en el año de 1880 (44).

Luis Araiza afirma que en el “Círculo de Obreros de México se fundan todas las Sociedades Cooperativas, Mutualistas y Hermandades. El Círculo de Obreros llegó a tener, en el año de 1875 veintiocho sucursales en todo el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces”(45). Esa organización de carácter político perseguía como finalidades, el mejoramiento, por vía legal, de la situación del proletariado, tanto en su condición social, como la moral y en la economía; así como la protección a dicha clase obrera contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres, entre otras (46).

En 1874 se dieron los movimientos de huelga de los mineros de Pachuca, los

(44) *Ibidem*. p. 63.

(45) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Conceptos Generales. op. cit. p. 283.

(46) GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Primera Edición. Porrúa, México. 1990. p. 25.

obreros de la fábrica La Fama Montañesa de Tlalpan, en 1877 (47).

El Código Civil de 1870 dignificó y adoptó el principio de libertad de contratación laboral; el contrato de trabajo quedó incluido como una figura del Derecho Civil pero no bajo la forma de contrato de arrendamiento de cosas, estructurado por el derecho europeo, pero desgraciadamente en el libre juego de las fuerzas económicas el trabajador resultaba víctima del empresario, quien siempre imponía las condiciones del contrato de trabajo, de modo que sólo la asociación y el empleo de la huelga podían colocar a los trabajadores en posibilidad de defender sus legítimos derechos (48).

El último tercio del siglo XIX pueden destacarse diferentes acontecimientos sociales como especialmente importantes. En primer término la huelga de sombrereros de 1875, que coincidió además con una huelga estudiantil, y en segundo lugar el movimiento de Pinos Altos, ocurrido el 21 de enero de 1883.

En Pinos Altos, mineral ubicado en el Estado de Chihuahua, los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios, y pidieron que se les pagara en efectivo y

.....
(47) GUERRERO. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 368.

(48) TRUEBA URBINA. Alberto. Evolución de la Huelga, op. cit. p. 285.

semanalmente. El empresario John Buchan Hepburn había ordenado pagarlo quincenalmente y la mitad en vales para la tienda de raya. “ La oposición a tal medida se manifestó el día 20 de enero de 1883, en el pretexto de no permitir la entrada a unos obreros al baile que tenía lugar en la parte alta de la tienda de raya; hubo un duelo entre un minero y un guardia de la empresa. Los dos murieron. Al amanecer del día siguiente, el juez local José M. Rodero, armó a doce hombres. El movimiento de protesta abarcó a todo el pueblo, hubo disparos y un obrero más muerto. Bucham Hepburn, quien jamás permitía que un trabajador le dirigiera la palabra, pretendió calmar los ánimos hablando a los obreros congregados desde el balcón de un edificio. Sonó un disparo y Bucham Hepburn cayó herido de muerte.

La represión fue salvaje. Llegó a Pinos Altos el teniente coronel Carlos Conant, quien declaró el estado de sitio y lanzó una ley marcial. Un Consejo de Guerra apresuradamente formado condenó a muerte a los trabajadores Blas Venegas, Cruz Baca, Ramón Mena, Juan Valenzuela y Francisco Campos, bajo los cargos de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio y fueron fusilados en el barrio de las Lajas. Después unos sesenta trabajadores condenados a trabajos forzados. Estos trabajadores de Pinos Altos serían, las primeras víctimas del movimiento obrero de América ” (49).

(49) DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo Conceptos Generales. op. cit. p. 285.

2.6. LA HUELGA EN LA DICTADURA PORFIRISTA.

Antes del Porfiriato la huelga era un delito; más que en la época de la prohibición fue insensible debido a la falta de industrias y a las desastrosas condiciones económicas y políticas por las que atravesaba el país.

La muerte de Maximiliano puso fin al imperio, sobre sus ruinas se levantó la República con Benito Juárez, esta había salvado a la patria, vencido al clero y al partido conservador.

En 1877 asume por primera vez la jefatura de la Nación Porfirio Díaz y a través de sucesivas reelecciones impone la paz por espacio de treinta y cuatro años y el progreso de la República en los ramos más importantes de su economía, hubo aumento de la producción de plata y oro, inversiones de capitales extranjeros, constitución de ferrocarriles, hubo un impulso de la industria manufacturera con el incremento de fábricas de hilados y tejidos, el desenvolvimiento de la industria de transportes por la creación de diversas rutas comerciales (50).

(50) TRUEBA URBINA. Alberto Evolución de la Huelga, op. cit. p. 67-68.

En relación con las coaliciones y huelgas de obreros, la dictadura porfirista presenta dos movimientos históricos: uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de presión en sus postrimerías.

En el primero tuvieron lugar muchos movimientos huelguísticos desde los anteriores al régimen porfirista como el de mineros de Pachuca en 1874 y los que se realizaron al iniciarse el régimen porfirista por los obreros de la fábrica “ La Fama Montañesa ” de Tlalpan en 1877 y en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en la capital Federal y en Puebla. Estas huelgas se realizaron al margen de la Ley Penal de 1871.

El segundo, cuando comenzó a declinar el régimen porfirista, fueron reprimidas las huelgas agresivamente, asesinando a obreros, como ocurrió en Cananea (1906) y en Río Blanco (1907).

El gobierno porfirista toleró las huelgas durante el crecimiento del régimen, aunque en alguna ocasión fueron castigados los actos violentos de los huelguistas, como ocurrió en la huelga de los trabajadores del Fecorral del Valle, que fueron sentenciados por el Juez, primer correccional en 1898 (51).

(51) *Ibidem.* p. 69-70

Los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan su estado patológico; deviene el ocaso y su autodestrucción. La unión sindical de los trabajadores los colocaban, en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social y para contener las ansias de liberación de las masas, se recurrió a la violencia y al asesinato con derramamiento de sangre (52).

En 1905 ocurrió una de las primeras huelgas en México, en la fábrica textil Bellavista en el municipio de Tepic, Nayarit (53).

2.7. HUELGA DE CANANEA.

En Cananea, región del Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal “ Humanidad ” en 1906 por iniciativa de Manuel M. Dieguez.

La situación en el mineral de Cananea era realmente insoportable, bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros. Se reunieron los miembros de la unión Libre el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el 30 del mismo mes en un lugar próximo al pueblo

(52) Ibidem. p. 76.

(53) BORREL NAVARRO. Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1990. p. 529.

nuevo donde conocieron más de doscientos obreros y el 31 de mayo la mina "Oversight" se declaró en huelga, el movimiento se desarrollo pacíficamente (54).

El gerente de la compañía minera " Cananea Consolited Copper Company " Williams C. Green, estimo serio el problema y solicitó la intervención del gobierno de Sonora.

El primero de junio de 1906 más de dos mil trabajadores reconocieron los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas para lograr una manifestación a las diez de la mañana los representantes de los huelguistas fueron a las oficinas de la empresa donde se encontraba el presidente municipal Filiberto V. Barroso y el comisario Pablo Rubio, los representantes de los huelguistas, Esteban B. Calderón, Manuel M. Dieguez, Augusto Félix, Enrique Ibañez, Francisco Méndez, entre otros presentaron un memorándum que contenía los siguientes puntos:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga;
2. El pueblo se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - * La destitución del empleo del mayordomo Luis. (nivel 19);
 - * El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo;

(54) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. op. cit. p. 77.

- * En todos los trabajos de la “ Cananea Consolited Copper Company ”, se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos;
- * Proponer hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación;
- * Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes (55).

El abogado de la empresa calificó de absurdas y las negó categóricamente, en seguida se improvisó un mitin frente a la misma “ Oversight ” en el cual los comisionados informaron que la compañía no había aceptado sus peticiones, por lo tanto desde este momento se inició la lucha, la manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para evitar a los obreros de este departamento de la compañía que hicieran causa común con los huelguistas; como los trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros, no consiguiendo con una manguera rocío a los manifestantes, al acercarse al edificio se escucho una detonación y un obrero cayó, este fue el inicio de la lucha sangrienta entre huelguistas y sus agresores.

(55) Ibidem. p. 78-79.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la comisaría en demanda de justicia.

El gobernador de Sonora Izabel, llegó a Cananea con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a “ Rangers ” de Estados Unidos. El dos de junio fueron encarcelados más de veinte obreros por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación.

La huelga estalló el primero de junio y el dos se restableció la calma. La acusación más grave fue el haber permitido el paso de tropas norteamericanas armados para proteger a la compañía Mine. La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar a los obreros a llegar a un acuerdo, accediendo a sus peticiones pero las autoridades del país no lo permitieron. Esta fue la primera chispa para hacer justicia a las víctimas de la explotación (56).

2.8. EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL.

En San Luis Missouri , Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal

(56) Ibidem. p. 80-82.

Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, hasta el primero de julio de 1906, realizó un programa este constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional.

Este documento contiene, sin duda alguna, la estructura básica del artículo 123 Constitucional, con algunas notables excepciones como son el derecho para constituir sindicatos y el derecho de huelga, la protección a los menores y a las mujeres trabajadoras.

En realidad, el Programa del Partido Liberal, refleja desde el punto de vista social, una tendencia burguesa radical, esto es, una solución que mantiene, como supuesto, la estructura capitalista, cuyos excesos trata de remediar el establecimiento de prohibiciones a los patrones y mínimos y máximos tanto derechos como obligaciones en favor de los trabajadores. El programa del Partido Liberal constituye el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde el punto de vista social (57).

2.9. HUELGA DE RIO BLANCO.

La huelga de 1907 no fue la primera en la región de Río Blanco, su origen radica

(57) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Conceptos Generales. op. cit. p. 293.

en la acción opresora del capitalismo industrial como la organización sindical de los trabajadores hilanderos, a mediados de 1906 se reunieron un grupo de tejedores y después de tratar el asunto, el trabajador Manuel Avila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno, los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota y José Rumbia que sostenía la necesidad de crear una “ Sociedad Mutualista ” para evitar persecuciones, y el otro encabezado por Avila y los hermanos Genaro y Anastacio Guerrero ellos consideraban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una “ Sociedad Mutualista de Ahorro ”.

Avila propone la agrupación denominada “ Gran Círculo de Obreros Libres ” el cual tenía un doble programa, en público, se tratarían asuntos intrascendentes y en secreto lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, así es como nació el “ Gran Círculo de Obreros Libres ” en junio de 1906.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el “ Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón ”, este se publicó el 4 de diciembre en las fábricas de Puebla y Atlixto, provocando una huelga de los obreros. El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala,

Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con el objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo, en Orizaba los obreros protestaron contra el procedimiento industrial, los patrones veracruzanos aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento poblano (58).

El 5 de enero de 1907 los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del general Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores y el gran círculo convoca a sus agremiados para el día siguiente, con el objeto de informarles sobre el arbitraje, después de la reunión acordaron no volver al trabajo, los obreros se mantuvieron firmes en su actitud porque su causa era justa y estaban dispuestos a seguir luchando. Hombres y mujeres encolarizadamente se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco prendiéndole fuego, después se dirigen a Nogales y Santa Rosa ponen en libertad a sus correligionarios e incendian las tiendas de raya. Después de los asesinatos colectivos, llevados a cabo por la autoridad el orden fue establecido, días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana-Roo y finalmente reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir (59).

(58) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. op. cit. p. 83-85.

(59) *Ibidem*. p. 87-89.

Posteriormente, a finales del mismo año los textiles de Río Blanco pidieron reducción de jornadas y aumentos de salario, como no lo obtuvieron hicieron huelga pacífica y se paralizaron cerca de cien empresas en la República Mexicana, visto el estado en que imperaba el país los patrones solicitaron el arbitraje del Presidente de la República Porfirio Díaz quien les dio la razón a los patrones y el siete de enero de 1907 reanudaron sus labores cuando tropas federales arremetieron contra los trabajadores provocándose un sin número de muertes.

Podemos decir que las primeras huelgas en México se dieron en el Distrito de Tlalpan, Pachuca, Puebla, Distrito Federal, Guadalajara y Sinaloa en los años de 1865. Siendo la primera y la más importante la huelga de los tejedores de Tlalpan en 1868. El obrerismo se encausó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas en los años de 1870 y 1880 desembocando posteriormente en la lucha de clases, incluso con el ejercicio de la huelga.

Cuando Benito Juárez era Presidente de la República en 1871 se promulgó el Código Penal Mexicano y que en su artículo 925 establecía: “ se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 50 pesos, o una sola de éstas penas, a los que formen un tumulto o motin o empleen de cualquier modo la violencia física o moral con objeto de hacer que suban los salarios o los jornaleros de los operarios o de impedir el

libre ejercicio de la industria o el trabajo (60).

Esta disposición entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas. La huelga es la suspensión colectiva de labores cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo, así tenemos que las primeras huelgas tenían por objeto disminuir las inhumanas jornadas de trabajo y el aumento de salarios de los trabajadores y si abandonaban el trabajo lo hicieran por una causa que los obligara a ello.

Es necesario señalar que el artículo 1299 del Código Civil del 31 de marzo de 1884 junto con el artículo antes mencionado, hacían imposible jurídicamente el empleo de la huelga, aunque en la práctica se llevara a cabo.

El Código Penal de 1871 comprende el delito de huelga, pero en términos tales que aparentemente no constituía agravio al derecho de asociación que contenía el artículo noveno de la Constitución de 1857. Es cierto que dicho Estatuto garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salario.

(60) BORREL NAVARRO, Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 531.

Cuando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios, quedaban comprendidos dentro de la figura delictiva que tipificaba el Código Penal por ser considerado como una intimidación o violencia moral de abandonar el trabajo, a fin de obligar al patrón.

Las huelgas constituían delito penal, sancionado por el artículo 925 del Código de 1871. Pero en México ocurrió el mismo fenómeno que en España, en relación con el carácter delictuoso de las huelgas, las huelgas se realizaron a pesar de las disposiciones del Código porque son el único medio con que cuentan los obreros para conquistar su mejoramiento y contener los abusos patronales, tanto en España y México la huelga era delito penal, si más que las autoridades no ejercían la acción punitiva; prácticamente la toleran por ser un medio de defensa de la clase obrera. (61).

Conforme a lo anterior podemos observar que a la huelga se le consideraba como un delito, en aquellos tiempos existían cárceles particulares de los patrones y a los trabajadores se les daban vales para comprar en tiendas de sus jefes (62).

(61) TRUEBA URBINA. Alberto. Evolución de la Huelga. op. cit. p. 53-54.

(62) BORREL NAVARRO. Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 531.

2.10. REVOLUCION MEXICANA (1910).

Francisco I. Madero en 1908 publicó un logro combatiendo la reelección porfirista con el título “La Secesión Presidencial en 1910 ”. Madero encarna las aspiraciones democráticas postulando el principio de “ sufragio efectivo no reelección ”.

El 20 de noviembre de 1910 estalla la revolución, el ejército federal fue derrotado. Francisco I. Madero, asume la presidencia el 6 de noviembre de 1911, su régimen despertó la inquietud asociacionista obrera, surgiendo la organización de la “ Casa del Obrero Mundial ” de uniones, sindicatos y confederaciones de trabajadores. El proletariado exigió condiciones de vida humana en sus relaciones con los empresarios mejores salarios y disminución de la jornada de trabajo, de aquí surgieron una serie de huelgas (63).

Al triunfo de la Revolución maderista renació el movimiento obrero de 1911 se constituyó la “ Confederación Tipográfica de México ” y el “ Comité organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores ”, en 1912 la “ Casa del Obrero Mundial ” y la “ Unión Minera Mexicana ”, en el norte la “ Confederación del Trabajo ” en Torreón el “ Gremio de Alijadores ” y en Tampico y la “ Confederación de sindicatos de obreros de la

(63) *Ibidem.* p. 96.

República Mexicana ” en Veracruz (64). El 11 de diciembre de 1911, se creó por decreto una ley la Secretaría y Departamento de Estado, una oficina del trabajo, para canalizar los problemas obrero-patronales (65).

2.11. LEGISLACION DE LOS ESTADOS.

2.11.1. LEY DE VERACRUZ.

En 1914 Cándido Aguilar en Veracruz, expidió una Ley que fue acatada por las importantes innovaciones que contenía y por la cual se garantizaba un mínimo de derechos y obligaciones a la clase trabajadora, está ya contenía el derecho de asociación profesional (66).

2.11.2. LEY DE YUCATAN.

Posteriormente en 1915 el Lic. Rafael Zubarán Company formuló un proyecto de

(64) *Ibidem*. p. 96.

(65) CAVAZOS FLORES. Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Trillas. México. 1990. p. 76.

(66) *Ibidem*. p. 78.

ley sobre Contrato de Trabajo y en el mismo año en Yucatán el general Salvador Alvarado promulgó dos leyes en materia del trabajo; la del 14 de mayo de 1915, donde se creó el consejo de Conciliación y Arbitraje y la Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915, la cual contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 Constitucional tales como la jornada de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, las asociaciones, contrato colectivo de trabajo, huelgas, estableció las Juntas de Conciliación el Tribunal de Arbitraje y el Derecho de Trabajo y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo (67).

El primero de agosto de 1916 Venustiano Carranza expide un decreto en donde prohíbe la huelga en los servicios públicos y sanciona con la pena de muerte a los huelguistas (68).

El 19 de diciembre de 1916 se presentó el proyecto de artículo quinto por la Comisión de la Asamblea, integrada por los diputados Mugica Román, Monzón, Recio y Colunga. Un grupo de constituyentes. Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez, propuso una moción suspensiva a efecto de que la comisión pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre las que se encontraba un párrafo

(67) DAVALOS. José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. op. cit. p. 41.

(68) *Ibidem*. p. 96.

final “ se establecen el derecho a la huelga y las indemnizaciones por acciones de trabajo y enfermedades profesionales ”. Pero la comisión no aceptó la propuesta en su dictamen. Después se dio un discurso por Macías siendo mandado por Carranza a la asamblea para que ayudara a orientar en el debate en torno al artículo 5 en donde hizo varias reformas a la huelga diciendo: Esta Ley reconoce como contrato social económico a la huelga, dando la explicación siguiente; reconoce el derecho de huelga, no solamente solucionan conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cuál ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, sino que es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica.

Al terminar el debate sobre el artículo quinto la asamblea acordó se formara una comisión encargada de redactar el proyecto final para la futura Declaración de Derechos Sociales, la cual se integró con el Ingeniero Pastor Rouaix, Secretario de Fomento; que actuó como presidente, con el licenciado Macías, que fue el mediador de las reuniones, con los diputados Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorador. El 13 de enero de 1917 entregó la Comisión el proyecto, en cuya exposición de motivos, aparece el siguiente párrafo:

“ La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la reunión entre los individuos dedicados a trabajar

para que reciban un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores, cuando los patronos no acceden a sus demandas es cesar en el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia ". Y así se redactaron las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objeto supremo de la huelga.

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

Fracción XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo para realizar la justa distribución de los beneficios.

En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo (69).

(69) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Derecho Individual Derecho Colectivo, op. cit. p. 601-605.

2.12. HUELGA EN EL PERIODO PRECONSTITUCIONAL.

La Revolución Constitucional vence a la usurpación, el gobierno de Huerta es derrocado y Venustiano Carranza comienza a gobernar al país, como Primer Jefe del Ejecutivo Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo.

El primer jefe de la Revolución recupera la capital de la República y la Casa del Obrero Mundial reanuda sus actividades sindicales designando comisiones de propaganda para todos los lugares del país y hay nuevos intentos de florecimiento del sindicalismo.

Durante el gobierno constitucionalista se realizaron las siguientes huelgas: La de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, exigiendo el pago de salarios, la de transviarios de Guadalajara, Jalisco, la de Mineros de El oro, México, la de la cámara de Trabajo de Veracruz.

El Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de las Compañías de Tranvías presentaron movimientos de huelgas. El primero de Agosto de 1916 Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte, este gobierno persiguió la huelga como acto delictuoso (70).

(70) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga, op. cit. p. 100-104.

2.13. PRIMERA LEY REVOLUCIONARIA QUE CONSIGNA EL DERECHO DE HUELGA.

Expedida por el general Salvador Alvarado, jefe del cuerpo del ejercito del sureste el 11 de diciembre de 1915 donde se consigna el derecho de huelga en la República, en su exposición de motivos, donde se establecía que la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más frecuentes para la liberación del proletariado y se precisaba en consignar en la legislación del trabajo del derecho de huelga.

La Ley reconoce el derecho de huelga e identifica ésta y el paro en su artículo 120 donde establecía: “ 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, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebra, su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo ”.

El artículo 121 sancionaba la violencia en la huelga. “ El que para formar, mantener o impedir las condiciones y las huelgas empleasen violencia o amenazas, será castigado, además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje, con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas ”.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, por cuanto que a pesar de que restringe el ejercicio de la huelga, por tratarse de la suprema fuerza que debe usarse en un último extremo, sin embargo fue la primera Ley en el país en consagrar el derecho de huelga y el arbitraje obligatorio de los Tribunales del Trabajo (71).

Los rasgos importantes de la Ley del trabajo del estado de Yucatán podrían sintetizarse como sigue:

- a). El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivas. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible;
- b). El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación;
- c). La reglamentación de los “ convenios industriales ”, expresión tomada de la legislación de Nueva Zelandia, que sirvió de modelo de la yucateca, y que constituían, no un “ contrato normativo ”, sino un contrato de ejecución;
- d). El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso;

(71) Ibidem. p. 105-107.

e). La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social (72). En algunos Estados de la República se trató de reglamentar el artículo 123 Constitucional haciendo leyes locales y así en 1928 en Aguascalientes se expidió una ley que señalaba como causa de la huelga exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o bien la solidaridad con otra huelga; en 1927 en Chiapas ocurrió lo mismo pero aquí se justificaba la huelga para exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o su modificación, así como modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Y así podemos mencionar muchas leyes que se expidieron reglamentando a la huelga y fue hasta 1931 cuando se unificaron los criterios al expedirse la Ley Federal del Trabajo (73).

2.14. CONSTITUCION DE 1916-1917.

El Congreso Constituyente fue convocado por Don Venustiano Carranza primer jefe del ejercito constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, el 19 de septiembre de 1916.

(72) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Conceptos Generales, op. cit. p. 293.

(73) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 70.

En la elaboración del proyecto sobre trabajo y previsión social además de Pastor Rouaix, Macías, de los Ríos participo el licenciado José Inocente Lugo. El 13 de enero de 1917 se dio a conocer el proyecto del capítulo titulado “ Trabajo y Previsión Social ” que habría de ser el artículo 123 de la Constitución; se dio el mensaje siguiente en relación con la huelga: “ La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de reformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen ese derecho a los asalariados cuando lo ejecuten sin violencia”.

Corresponde a los constituyentes el legítimo título de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga, son los redactores de la primera Constitución del mundo que consagra garantías sociales.

El artículo 123 que lleva por título “ del trabajo y de la previsión social ” se estructura el Derecho Constitucional del Trabajo, para proteger a los obreros frente al capital y al Estado, se consagraron los derechos fundamentales de tutela de la persona

obrero. Esta Constitución marco la ruta de las nuevas Constituciones en el mundo, la primera que rompió con los moldes clásicos de las constituciones del pasado, producto ejemplar y legítimo orgullo del hombre social.

La huelga se transformó de hecho delictuoso en un acto jurídico: en derecho colectivo de los trabajadores y la facultad de suspender las labores en las empresas quedó protegida legalmente, sin peligro de rescisión del contrato de trabajo.

El reconocimiento de los derechos de asociación profesional y de huelga en decisiones políticas fundamentales, constituye un tributo de la justicia social en nuestro país y el primer paso hacia la democracia del trabajo y capital (74).

Nos referimos al lapso comprendido entre la declaración de derecho de 1917 y la federalización de la Ley del Trabajo. Existieron tres proyectos de legislación federal y la Ley de 1931.

El primero fue preparado en 1928 por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Doctor José Manuel Puig Casauranc, así como también que fue sometido, de acuerdo con el Secretario de Gobernación Emilio Portes Gil, a una convención obrero-

(74) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga, op. cit. p. 116-127

patronal, que sesiono a partir del 15 de noviembre.

El segundo proyecto se llamó proyecto de Portes Gil, en 1929 fue preparado por los abogados Delhumeau, Balboa e Iñárritu y finalmente el tercer proyecto se llamó proyecto de la Secretaría de Industria, siendo su titular el licenciado Aarón Sáenz, fue redactado y defendido en Consejo de Ministros por el eminente maestro y abogado Eduardo Suárez.

Los puntos principales de los tres proyectos son los siguientes:

1. La definición de la huelga siendo esta la siguiente: Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores;
2. Los tres proyectos elaboraron tres conceptos básicos de derecho de huelga: existente o inexistente, lícita o ilícita, imputable o inimputable al patrono;
3. Se reclama la huelga pacífica y se condenan los actos violentos, que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes;
4. La huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo, por todo el tiempo que dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de ellas;
5. Propusieron la diferencia entre los requisitos de fondo y forma para la legitimidad de la huelga.

2.15. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Es necesario señalar los precisos y claros conceptos de Ortiz Rubio, que el 12 de marzo de 1931 envió al Honorable Congreso de la Unión, la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo. “ Este proyecto de la Ley Federal del Trabajo fue elaborado y realizado en la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo y aprobado por el suscrito - señalaba el Presidente Ortiz Rubio-, respeta todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Federal; legítima en el sentido de darles fuerza de Ley, las conquistas obtenidas por los trabajadores en sus luchas para alcanzar su mejoramiento, y permite con toda amplitud que en lo sucesivo los trabajadores sigan obteniendo nuevas ventajas que podrán quedar consignadas en los contratos de trabajo correspondientes, a los que no se establece limitación alguna”.

El mismo presidente afirmó: “ La Comisión estudió cuantos antecedentes tuvo a su alcance; discutió exhaustivamente las opiniones de los elementos que había de ser afectados por la Ley; tomó en consideración las observaciones que algunos de sus colaboradores expertos en la materia laboral le hicieron, además de las formulas con motivo del proyecto de Código Federal del Trabajo que sometió a la consideración del H. Congreso de la Unión el C. lic. Emilio Portes Gil, en el periodo que fungió como Presidente Provisional de la República; teniendo en cuenta de manera muy especial, las

discusiones sostenidas en cuenta y los trabajos desarrollados en la H. Cámara de Diputados durante el estudio de ese proyecto”.

Para analizar expresó en esa comunicación: “ Para concluir a mi juicio el proyecto adjunto que es el complemento indispensable del programa político que me he propuesto desarrollar durante mi gestión presidencial”.

A pesar de haber sido difícil el llegar a la promulgación de la Ley; por culpa de quienes se oponían y vista la Ley con la perspectiva del tiempo, reconocemos en la misma a una de las piezas fundamentales para nuestro desarrollo político y social.

En esta exposición de la iniciativa, se insiste en el carácter social de la reglamentación y su estricto apego al espíritu letra del artículo 123 Constitucional. En ésta se expresaba “ Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionista es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizado en la realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación de trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador. El proyecto

de ley elaborado por la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del artículo 123 Constitucional e interpretando su espíritu respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras ”.

Cuando llegó a el Congreso de la Unión la iniciativa de Ley fue sometida a un minucioso análisis por las Comisiones Dictaminadoras y se realizaron largos debates, donde se escucharon las opiniones de la clase obrera como de los patrones, se le anexaron modificaciones incluyendo cambios y conceptos, al tiempo de desechar algunas cosas. En sí, ésta fue una labor que honrará para siempre a los legisladores de aquellas épocas. Por lo consiguiente, esta Ley nació de un proceso democrático en el que participaron todos los sectores.

Al principio de su vigencia tuvo demasiadas críticas e inconformidades, tanto de la clase patronal como de la obrera. No obstante, se impuso la acción de las autoridades administrativas para inspeccionar su cumplimiento, así como la de las Juntas para aplicar sus propios principios.

La Ley contenía en once títulos, el Derecho sustantivo y procesal del trabajo, y lo relativo a la acción de las autoridades laborales. Quedaron reglamentados exhaustivamente los Derechos del Trabajo, la libertad del mismo, el contrato individual y

contrato colectivo, las jornadas de trabajo, los salarios, las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, la suspensión y rescisión de los contratos de trabajo en casos específicos, los trabajos especiales, además de la protección de los riesgos de trabajo a cargo de los patrones. Por supuesto que estos derechos y el ejercicio de ello en sí, podrían realizarse en el contexto de una amplia acción sindicalista, apegándose y respetando el derecho de huelga y el de asociarse a una central obrera o sindicato. Fueron las autoridades del trabajo las que se encargaron de respetar y hacer cumplir los derechos laborales y en forma especial las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que en consecuencia adquirieron el carácter de tribunales con jurisdicción plena, tanto para los asuntos individuales como colectivos en el orden laboral (75).

“ Como lo vemos en la actualidad, el derecho de huelga es un derecho de los obreros y es considerada como una institución jurídica ” (76).

(75) Ley Federal del Trabajo. Anaya Editores. México. 1994. p. 3-4.

(76) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. op. cit. p. 73.

3. NORMATIVIDAD Y PROBLEMATICA DE LA FIGURA DEL RECUENTO CON RESPECTO A LA HUELGA.

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado " A " del artículo 123 Constitucional, al establecer:

La fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales;

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

La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional fundamenta el derecho de huelga estableciendo los conceptos de licitud, al indicar:

Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos

pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

La mayoría de los tratadistas de Derecho Laboral, consideran el derecho de huelga, como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora irrenunciable.

“ El principal argumento contra el derecho de huelga se ha hecho consistir en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en el derecho, sino en la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta ” (77).

Estamos de acuerdo con lo que señala Rafael Tena Suck, puesto que la doctrina de la huelga tiene principios justos, pero sólo en teoría, ya que cuando observamos la práctica nos damos cuenta que hay un cambio en cuanto a su aplicación.

3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA LA HUELGA.

(77) TENA SUCK. Rafael. Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. México. 1987. p. 175-176.

La vigente Ley Federal del Trabajo tiene un capítulo específico de lo que es el Derecho de Huelga tratando este tema desde el artículo 440 hasta el 471, así como su procedimiento desde el artículo 920 hasta el 938 en los cuales se trata todo respecto a la huelga, sus fines, los tipos de huelga que existen, los requisitos de la misma, la terminación de la huelga, es decir dentro de estos artículos se regula especialmente a la huelga, artículos que analizaremos a lo largo de este capítulo.

3.2.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA EL RECUENTO.

A diferencia de la huelga, el recuento está regulado en un artículo, el 931 que a la letra dice: " 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. Unicamente 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 que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto

mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

Como se puede observar la Ley no se preocupa por explicar que es la prueba de recuento, sino que solamente se concreta a su procedimiento, durante este capítulo, trataremos de explicar lo que es la prueba de recuento y en el próximo sus ventajas y desventajas.

3.3. PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA EN MEXICO.

33.1. FASES DE LA HUELGA.

Las fases de la huelga son las siguientes: nacimiento de la huelga, prehuelga, la suspensión del trabajo, el incidente de calificación de la huelga y la terminación de la huelga.

a) **NACIMIENTO DE LA HUELGA:** El nacimiento o gestación de la huelga se inicia por una coalición de trabajadores, naturalmente para el caso de que no estén organizados o bien organizado el sindicato. Los trabajadores celebran una serie de sesiones, en las cuales se discute libremente por los asambleístas la naturaleza del problema que les

aqueja; las causas del conflicto, la actitud patronal, con frecuencia se reflexiona sobre la conducta obrerista, revolucionaria o conservadora del Gobierno y naturalmente la actitud que tendrá la autoridad del trabajo. Cuando se ha estudiado y discutido en la asamblea la táctica, el aspecto legal, se acuerda finalmente, por la asamblea, previa votación, ir a la huelga. En términos generales así es como nace el movimiento de huelga.

Podemos señalar que esta etapa inicia porque ni el patrón ni los trabajadores quieren ceder en sus respectivas posiciones y al no llegar a un arreglo, comienza el movimiento.

b) LA PREHUELGA. El periodo de prehuelga se inicia con la notificación y entrega del emplazamiento de huelga al patrón y concluye en el momento en que se vence el término que señala la Ley que es de seis a diez días, según se trate de servicios privados o bien servicios públicos.

La verdadera importancia práctica del periodo de prehuelga es la notificación que, generalmente, se lleva a cabo con la intervención directa de las autoridades del Trabajo, directamente o por medio de los funcionarios conciliadores que intervienen en el periodo citado y ofrecen fórmulas concretas de avenimiento a las partes en pugna.

En esta etapa las autoridades del trabajo tratan de buscar una solución, de avenir a las partes, tratan de buscar el equilibrio entre los patrones y trabajadores para llegar a un arreglo donde se beneficien ambas partes y no se perjudique a nadie.

El artículo 926 de la Ley de la materia nos señala: 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. El procedimiento para la conciliación se ajustará, afirma el artículo 927, a las siguientes normas:

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 su caso se declarara 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 las 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.

En caso de que a pesar de todos los intentos hechos por la autoridad no exista ningún arreglo o no se halla podido llegar a una conciliación se pasa a la siguiente fase de la huelga siendo esta:

c) LA SUSPENSIÓN DE LABORES. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores del trabajo. La huelga persigue entre otros fines el presionar económicamente al patrón por medio de la paralización de labores, ya que no podrá aumentar su capital con la plusvalía. Económica y moralmente el patrón se ve obligado a aceptar parcial o totalmente la petición de los obreros. En realidad, la huelga no tiene por fin destruir la industria, se persigue una finalidad concreta: mejorar las condiciones económicas de los obreros, pero no destruir la referida industria.

Como podemos observar el objeto de la huelga es presionar al patrón a acceder a las peticiones de los trabajadores, en la práctica es muy bueno para la clase explotada, pero también hay que recordar que en la actualidad se está pasando por momentos de crisis muy difíciles y muchas veces son a los patrones a quienes les beneficia dicho movimiento, ya que ellos son quienes lo piden porque no pueden con las deudas que

tienen, solicitándole al sindicato los emplacen a huelga, que en muchas ocasiones no llega a estallar, dependiendo del plan que tenga el patrón.

d) INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA: En el procedimiento de calificación de existencia o inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

1. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados o de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funde. No podrá aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.
2. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas.
3. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud que tiendan a comprobar su interés; la Junta aceptará únicamente las que satisfagan este requisito.
4. Las pruebas salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de la que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia.
5. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia de huelga.

6. Para la resolución de la inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad. Si no concurre ninguno de los representantes, el presidente dictará la resolución. La disposición siguiente dentro del artículo 462 perfecciona el ofrecimiento y desahogo de la prueba denominada recuento de los trabajadores, en sus cinco fracciones.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de cumplir con la garantía de audiencia constitucional, abren un periodo de pruebas, generalmente a petición de parte. La prueba debe recaer sobre la existencia de los requisitos de fondo y forma de la huelga, requisitos que se exponen en el pliego petitorio. Debemos decir que las pruebas deben evidenciar el objeto de la huelga, para tal efecto, se establece por la ley una audiencia de ofrecimiento de pruebas. La Junta acuerda aceptarlas total o parcialmente y a continuación, en una o varias audiencias, se desahogan todas las pruebas conducentes: confesional, documental, testimonial, pericial. El voto de la mayoría de los trabajadores es la prueba por excelencia. El aspecto interesante de la mayoría huelguística es generalmente la serie de objeciones que se formulan por los obreros o por la empresa en el momento llamado "recuento de la huelga". Es el instante más importante de la huelga. Debemos recalcar que la prueba debe recaer exclusivamente sobre los citados requisitos.

e) TERMINACION DE LA HUELGA. (78) Existen diversos tipos de terminación de la huelga, los cuales trataremos más adelante.

3.3.2. TIPOS DE HUELGA.

Existen diversas clasificaciones de la huelga, desde el punto de vista doctrinal, legal, funcional, territorial, las cuales estudiaremos a continuación:

Desde el punto de vista legal la huelga se clasifica en:

a) HUELGA LICITA. La huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional. En efecto, en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. “ Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital ”, de esto se puede observar que el texto constitucional definió la huelga lícita en función del objeto que es fundamentalmente económico.

b) HUELGA EXISTENTE. La huelga legalmente existente es aquella en la se han

 (78) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1979. p. 257.

cumplido los requisitos de fondo, objeto y mayoría de trabajadores y de forma, o en otras palabras, la huelga existente es aquella en la que se han cumplido los extremos de la Ley. La huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional, la huelga existente es un concepto de la Ley secundaria. La huelga lícita no dice cual es el fin declarado en la constitución, en tanto que la huelga legalmente existente nos dice que para cumplir con el texto de la Carta Magna, deben llenarse los requisitos de fondo y de forma que señala la Ley Secundaria. Es costumbre procesal que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no declaren legalmente existentes las huelgas, pues desde que estallan se presume que se han llenado los extremos de la Ley y en consecuencia existe la presunción en su favor. Sólo habrá declaración de inexistencia si se dictara la resolución respectiva.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 444 nos señala que la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450, por su parte, este artículo nos señala los objetivos de la huelga que analizaremos dentro de este capítulo.

Los efectos de la huelga legalmente existente son los siguientes:

1. Las autoridades tendrán la obligación de respetar el movimiento huelguístico.
2. Las autoridades darán toda clase de garantías a los trabajadores huelguistas.
3. Los patronos tendrán obligación de respetar el movimiento de huelga y no realizar

actos cuya finalidad sea la de sustraer de la negociación o de realizar actos que en forma directa o indirecta perjudique al movimiento.

4. Los terceros interesados tendrán a salvo sus derechos que podrán ejercitar en términos de ley, pero respetando el movimiento de la huelga de los trabajadores.

c) HUELGA INEXISTENTE. Del texto del artículo 459 de la Ley Laboral se desprenden las situaciones en las cuales la huelga es inexistente.

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado 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 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.

Desde otros puntos de vista la huelga debe estallar en el momento indicado, ni antes ni después de la hora señalada; si los trabajadores continúan trabajando esto significa que desaparece la voluntad de que estalle dicho movimiento.

Las consecuencias jurídicas de la inexistencia de una huelga, son las siguientes:

I. La autoridad fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de

veinticuatro horas para que vuelvan a él.

2. Los apercibirá de que el sólo hecho de no aceptar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán las relaciones de trabajo, salvo de causa justificada.

3. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.

4. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo anterior.

d) HUELGA ILICITA. La huelga ilícita se da en los casos señalados por el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.

I. Cuando la mayoría de los 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.

Es indudable que si la mayoría de trabajadores huelguistas ejecutan actos violentos, va en contra de las personas, o bien, en contra de las propiedades, estamos ante la figura penal, de daños en propiedad ajena o lesiones, y en consecuencia, caen en la categoría de delincuentes, previos los trámites procesales en la que se acredite y pruebe el delito. Durante mucho tiempo se consideró que los huelguistas eran agitadores

peligrosos, trastornadores de la paz porfiriana y enemigos del orden público.

e) HUELGA JUSTIFICADA O IMPUTABLE AL PATRON. La imputabilidad de la huelga al patrón se convierte en una responsabilidad de pago de salarios caídos a los trabajadores, por tener hasta cierto punto la responsabilidad de haber estallado el movimiento. Consideramos que la huelga será imputable al patrón cuando éste, no obstante estar notificado en tiempo, no contesta el pliego de peticiones con el emplazamiento de huelga. Con excepción de esta regla procesal, la práctica nos enseña que los patronos aceptan la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, o la reparación de las violaciones del contrato, o su revisión, pero en forma tal, que ambas partes cediendo algo de sus intereses, haciéndose concesiones recíprocas llegan a ponerse de acuerdo para solucionar sus diferencias.

f) HUELGA POR SOLIDARIDAD. La huelga por solidaridad es aquella que tiene por objeto apoyar a otra huelga que tenga a su vez, por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones señaladas por el artículo 450 de la Ley Laboral citada. El presupuesto legal y doctrinario para la procedencia de la huelga solidaria es que el primer movimiento huelguístico haya sido declarado existente.

3.3.3. CLASIFICACION DOCTRINARIA.

A la anterior clasificación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo, debemos agregar las siguientes clases de huelgas que nos ofrece la Doctrina del derecho del Trabajo.

1. POR LA FINALIDAD. Los movimientos son:

- * Huelga defensiva, cuando los trabajadores la oponen a las pretensiones injustas del patrón.
- * Huelga ofensiva, cuando se desencadena para obtener nuevas ventajas en favor de los trabajadores.

2. POR EL ASPECTO ECONOMICO.

- * Huelga económica, es aquella que tiene por objeto el mejoramiento económico de los trabajadores.
- * Huelga política, aquella cuya finalidad es cambiar el régimen político-social.
- * Huelga revolucionaria, es la que se inspira en la teoría obrero-marxista.

3. POR LA EXTENSION DEL MOVIMIENTO.

- * Huelga particular es la que estalla en un sólo centro de trabajo, empresa.
- * Huelga nacional, cuando afecta a una industria o rama de industria en el país entero.
- * Huelga general, es aquella que paraliza a todas las actividades económicas de un país.
- * Huelga internacional, la que estalla en varios países por simpatía de unos sindicatos o

centrales obreras con los sindicatos o centrales de otros países.

4. POR LA TACTICA OBRERA DE LUCHA.

* Huelga escalonada o progresiva es aquella en la que gradualmente diferentes sindicatos con cierto espacio de tiempo van suspendiendo sus labores.

* Huelga relámpago, que finca su fuerza en su prestación de imprevisto.

* Huelga o manifestación, la realiza con una duración muy breve, como demostración de la fuerza.

* Huelga advertencia, realizada a breve duración por los trabajadores de una fábrica, para amenazar al patrón con la huelga definitiva.

* Huelga al detalle, consiste en el desplazamiento perpetuo de los trabajadores, con incalculables pérdidas para el patrono.

* Huelga de brazos caídos, aquella en que los trabajadores suspenden sus labores, pero sin abandonar el centro de trabajo.

Hay que advertir que casi ninguno de estos movimientos se encuentran legalizados por la Ley Federal del Trabajo. (79).

Manuel Alfonso García trata de dar la clasificación no de la huelga sino de la

(79) *Ibidem.* p. 253.

abstención o cesación del trabajo.

a) POR SU EXTENSION, la huelga puede ser:

1. De trabajadores.
2. De funcionarios o agentes públicos.
3. De otras personas que no tienen ninguna de las dos anteriores condiciones, estudiantes, comerciantes, médicos, etc., si bien es muy dudoso se puedan conceptuar jurídicamente como tales estos fenómenos. Por nuestra parte, entendemos, que no cabe hablar de huelga en estos casos, o, por lo menos, que no es posible admitirlos sin reservas, sin analizar cada supuesto en concreto.

b) EN RAZON DE SU EXTENSION TERRITORIAL.

1. Local.
2. Regional.
3. Nacional.
4. De demarcación determinada.

c) FUNCIONALMENTE.

1. De empresa.
2. De rama o actividad profesional.

3. De miembros de un sindicato, en cuanto a la pertenencia del mismo se define funcionalmente.

d) POR SUS MODALIDADES CABE HABLAR DE HUELGA.

1. Propiamente dicha.
2. De advertencia, caracterizada por su mínima duración, de carácter impropio.
3. Turnamente, en la cual van absteniéndose de trabajar, los diversos departamentos o secciones de una empresa, o las distintas empresas de una misma localidad.
4. De sorpresa, que es siempre de corta duración, y que constituye, en realidad, más que el acto de perfección de un conflicto de trabajo, y una manifestación de descontento.
5. De celo, o de rendimiento nulo, la cual viene a equivaler, por sus resultados, a la huelga, aun cuando estrictamente considerada no lo sea, por falta de elemento esencial de la cesación en el trabajo.
6. De brazos caídos, que se caracteriza por la ausencia del local de trabajo, aunque sí cesación en la prestación del servicio.
7. Con ocupación de los lugares de trabajo, en la que lo definitivo no es ya que se permanezca, como en el supuesto anterior, dentro de los locales de trabajo, sino la existencia de un cierto elemento intencional consistente en querer afirmar, de esta manera, la titularidad en cuanto a la propiedad de los medios de producción.
8. Pacífica o violenta, según, naturalmente, se produzca por medios que no supongan

realización de actos de alteración o de presión violenta, o discurra llevando consigo dichos actos.

e) POR SUS FINES, LA HUELGA ES:

1. Profesional, y que es, en realidad, la verdadera huelga, conceptuando el fenómeno desde un punto de vista jurídico.
2. De solidaridad, que tiene, en la mayoría de las ocasiones, una significación profesional también, aunque para su adecuado enjuiciamiento habrá que estar al análisis de cada caso concreto.
3. Política, supuesto que sean los trabajadores los sujetos de la misma.

f) POR SU SIGNIFICADO JURIDICO, se puede distinguir entre huelga:

1. Legítima y legal, cuando ocurren los elementos materiales y formales necesarios para definirla como tal.
2. Legítima, pero ilegal, cuando faltan los supuestos formales requeridos por el ordenamiento.
3. Legítima e ilegal, cuando faltan los supuestos materiales y formales.
4. Ilegítima pero legal, suponiendo que formalmente la huelga se hubiese planteado con arreglo a las prescripciones legales, pero estuviera en su interna significación, adoleciendo de la ausencia de los elementos o supuestos materiales que la definen.

g) NO RECONOCIDA COMO DERECHO POR EL ORDENAMIENTO POSITIVO - HUELGA PROHIBIDA - cuyos efectos pueden ser, a su vez, permitir la siguiente distinción:

1. Huelga conceptuada como delito.
2. Huelga simplemente prohibida y a la cual se atribuyen los efectos de un ilícito civil (80).

3.3.4. REQUISITOS DE LA HUELGA.

Los requisitos de la huelga son:

1. El objeto.
2. La mayoría de trabajadores; y
3. El pliego de emplazamiento de huelga.

EL OBJETO DE LA HUELGA. Este lo encontramos en las fracciones del artículo 450 de la Ley de la materia:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Como se observa el legislador reprodujo

(80) ALFONSO GARCIA. Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Décima Edición. Ariel Derecho. Barcelona. p. 246.

textualmente parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. (81), por lo tanto podemos señalar que este artículo es uno de los pilares del Derecho de Huelga. La Corte tiene establecido en los amparos directos 8978/83, 9578/83 y 6283/83, que constituye un desequilibrio entre los factores de la producción el aumento en el costo de la vida y que por tanto es causa legal para la huelga, fundándose en que el artículo 426 de la Ley Laboral se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica, dice la Corte, dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteren el equilibrio dentro de los factores y a ello concretamente se refiere la fracción II de dicho precepto que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo (82). La explicación que nos da la Corte sentimos que es letra muerta ya que en la actualidad el costo de la vida es mucho más caro de lo que ganan la mayoría de los trabajadores, en consecuencia todas o la mayor parte de las fuentes de trabajo estarían emplazadas a huelga.

II. Obtener del patrono o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y .

(81) PORRAS Y LOPEZ, Manuel. Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo. op. cit. p. 246.

(82) BORREL NAVARRO, Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1990. p. 539.

exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título VII.

- a) La firma del contrato colectivo de trabajo por parte del patrono.
- b). Obtener la revisión del contrato al concluir su vigencia. El procedimiento para la revisión es: que exista la mayoría de trabajadores y, sea la que pida la revisión (83).

Este segundo objeto de la huelga es el pilar del tema que estamos tratando, y como lo menciona la Ley de la materia si lo hacemos conforme a los puntos a y b estamos actuando conforme a Derecho. Hay que recordar que para poder obtener la revisión del contrato colectivo de trabajo en su clausulado tenemos la obligación de emplazar a huelga con antelación de 60 días.

Con respecto a lo dispuesto en la fracción II, la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo o su revisión, sólo podrá ser solicitada por el titular del mismo, es decir, por el sindicato, en estos casos no se podrá solicitar por la coalición de trabajadores, como dice la Ley, lo mismo acontece con las fracciones IV y VII (84).

(83) PORRAS Y LOPEZ. Manucl. Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo, op. cit. p. 246.

(84) BORREL NAVARRO, Manucl. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 539.

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título VII. Con respecto a lo establecido en la antes citada fracción III, es decir, cuando el objeto de la huelga sea exigir la celebración de un contrato ley, tendrán que ser resueltos por la jurisprudencia los casos en que un patrón se allane a la demanda y otros u otros patronos no, pues no parece justo ni racional que en el caso de que un patrón se allane a todas las peticiones de los emplazantes a huelga y acepte firmar el contrato, no obstante ello, le declaren la huelga (85).

Hay que recordar que cuando hablamos de un Contrato Ley nos referimos a un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarando obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional y aquí la solicitud de revisión se presentará 90 días antes de su vencimiento.

IV. La huelga deberá tener por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en la empresa o establecimiento en que hubiere

(85) Idem.

sido violado. (86) Se viene afirmando que el contrato colectivo de trabajo presupone el equilibrio de los factores de la producción y de aquí que la Ley autorice la procedencia de la huelga para la celebración del contrato colectivo laboral. Ahora bien, si las partes, y específicamente la empresa, no cumple con lo pactado, si la empresa viola y, en consecuencia, no cumple con el contenido de las cláusulas del contrato, es natural que se piensa que ese equilibrio de los factores de la producción se rompe, y en consecuencia, la procedencia de la huelga es perfectamente legal.

Es lógico considerar que en tal supuesto también se produce un desequilibrio entre el capital y el trabajo al no cumplirse con lo establecido en el contrato colectivo de trabajo. Esta fracción, sólo puede ser aducida por el sindicato, y nunca por una coalición de trabajadores (87). Es por ello que consideramos que debería de existir una reforma dentro de la Ley Federal del Trabajo ya que al darse una violación al contrato colectivo de trabajo o contrato ley los afectados directamente son la coalición de trabajadores, no así el sindicato y la Ley Laboral le da el derecho a este último a emplazar a huelga.

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

(86) PORRAS Y LOPEZ, Manuel. Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo. op. cit. p. 246.

(87) BORREL NAVARRO, Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 539.

“ El ejercicio de huelga fundamentado en esta fracción sí puede ser ejercitado por la coalición o en su caso por el sindicato ” (88).

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguna de las enumeradas en las fracciones anteriores. Esta fracción se refiere a la huelga por solidaridad. Ahora bien, las características de la huelga por solidaridad son las siguientes:

1. Tiene por finalidad establecer el equilibrio entre los factores de la producción, su fundamento legal se encuentra en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.
2. Es un movimiento clasista.
3. Es una huelga subsidiaria.
4. Los trabajadores de los otros centros de trabajo no tienen derecho al pago de los salarios caídos.
5. La primera huelga deberá ser declarada existente por el Tribunal de Trabajo (89).

Evidentemente esta fracción se encuentra fuera de fundamento y finalidad que debe tener toda huelga y tampoco cumple con el requisito del desequilibrio, ya que en las huelgas por solidaridad, no se ha roto este equilibrio, entre los trabajadores que la declaran y el patrón que se afecta por la misma.

(88) Ibidem, p. 541.

(89) PORRAS Y LOPEZ, Manuel. Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo, op. cit. p. 246.

Este tipo de huelgas se producen sólo para reforzar un movimiento de huelga establecido a otra empresa.

En algunos países, a veces se ha utilizado este tipo de huelgas por solidaridad con carácter político en contra del gobierno. Estas huelgas contrarían lo dispuesto en la fracción XVIII del artículo 123 apartado “ A ”, de la Constitución, pues su concepto no concuerda con el de las huelgas por solidaridad, las que se producen sólo por simpatía y apoyo a otros trabajadores y no por desavenencias o conflictos propios de los trabajadores y la empresa donde se declaran esta clase de huelgas (90).

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

La Comisión de Salarios Mínimos es el organismo que tiene a su cargo las revisiones periódicas y el señalamiento de la cuantía de los salarios mínimos en nuestro país. El importe de los salarios deberá señalarse en los contratos colectivos de trabajo al tenor de lo dispuesto en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

(90) BORREL NAVARRO. Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 540.

Según criterio de la Suprema Corte de justicia de la Nación, informe 1984, página 41 Cuarta Sala, la disminución del poder adquisitivo del salario o la inflación dan base legal para el ejercicio del derecho de huelga, atento a lo dispuesto en el artículo 426 de la Ley Laboral que indique dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas y externas que alteren dicho equilibrio de los dos factores de la producción como establece el inciso II del citado precepto que señala que el aumento del costo de la vida origina desequilibrio entre el capital y el trabajo (91). También dentro de este punto cabe recordar que tenemos que solicitar la revisión del tabulador salarial dentro de los contratos colectivos de trabajo con una anticipación de 30 días del vencimiento de este.

B) LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES.

El artículo 451 afirma: Para suspender los trabajos se requiere:

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. Desde luego que se trata de la mayoría, consistente en la

(91) Idem.

mitad más uno. La costumbre procesal es que la mayoría de los huelguistas deben existir después de que las labores han sido suspendidas.

El sujeto titular del derecho de huelga es la mayoría de la coalición de trabajadores, entendiéndose por coalición el grupo de trabajadores constituido para la defensa de sus intereses comunes; en nuestro medio radica en la mayoría, no una minoría, no en la totalidad, sino en la mayoría de la coalición de trabajadores, esa mayoría es simple, el 50% más uno basta para determinar la mayoría (92).

C) EL PLIEGO DE EMPLAZAMIENTO DE HUELGA.

El artículo 920 nos menciona que: El escrito de emplazamiento deberá satisfacer los requisitos siguientes:

1. Se dirigirá al patrono y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma. Al escrito se acompañarán los documentos que acrediten la personalidad de los emplazantes.

(92) VAZQUEZ, José Antonio. Apuntes tomados de la Cátedra del Lic. José Antonio Vázquez Derecho del Trabajo II. Segunda Edición. s.c. México. 1969. p. 151.

2. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, si la empresa o establecimiento está ubicado en lugar distinto al que resida la junta, es 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.
3. 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 cuando se trate de servicios públicos. No podrá señalarse un término mayor de treinta días para suspender los trabajos (93).

Los principales efectos del emplazamiento de huelga son los siguientes:

1. El primer efecto es señalado por la misma Ley en forma clara y precisa: el patrón, al ser notificado del emplazamiento, será considerado como depositario e interventor del centro de trabajo, empresa o negociación que haya de resultar afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos.
2. El segundo efecto es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje celebren la conciliación. La autoridad y las partes, trabajadores y patrones, tienen la obligación ineludible de conciliar, pues el interés de los conflictos de trabajo, es de orden público.
3. El tercer efecto: la empresa emplazada por el movimiento de huelga dentro de las

(93) PORRAS Y LOPEZ. Armando. Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo, op. cit. p. 246.

cuarenta y ocho horas siguientes: contesta por escrito a la petición de los obreros y, naturalmente, los mismos principios que se aplican al pliego petitorio deben aplicarse a la contestación del emplazamiento huelguístico. Si la empresa no contesta, se considera presuncionalmente responsable del movimiento huelguístico (94).

3.3.5. SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE.

Una vez que la autoridad no logro por medio de su grupo de conciliadores que las partes llegaran a un arreglo y después de tratar de avenirlas, las partes se someten al arbitraje de la autoridad, es decir, después de haberse llevado un juicio, de estallada la huelga, de ofrecer pruebas, etc., las partes dejan al arbitrio de la autoridad la resolución, así como también se comprometen a cumplir el laudo dictado, bien sea a favor o en contra de las partes.

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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 colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

(94) *Ibidem.* p. 247.

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 los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI, de esta Ley. La Junta, una vez agotadas las etapas del juicio, dictará laudo, en el cual, si declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores contenidas en el pliego, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes que los trabajadores dejaron de percibir durante el tiempo que hubiese durado la huelga, con la salvedad de que si el movimiento huelguístico se llevó a cabo por solidaridad a otro sindicato que afronte una huelga, no habrá condena de pago de salarios para los trabajadores huelguistas solidarios.

Finalmente, cabe señalar que no obstante que una huelga haya sido declarada legalmente existente por haberse satisfecho los requisitos que la Ley establece, puede ser declarada en el laudo como no imputable al patrón, se absolverá y no queda obligado a satisfacer el pliego petitorio ni a cubrir los salarios dejados de percibir por los trabajadores huelguistas (95).

(95) JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Temario de Derecho Procesal del Trabajo, s.e. México. 1985. p. 139.

3.3.6. DECLARATORIA DE LA HUELGA.

El proceso se desarrolla de la siguiente forma:

1. Con la solicitud de inexistencia se da vista a los huelguistas, representantes de la coalición o del sindicato; generalmente se les hace entrega de un tanto de aquella solicitud.
2. Se señala día y hora para la celebración de una audiencia a la que se cita al promovente y a los huelguistas.
3. En esa audiencia, el promovente funda su petición de inexistencia y rinde pruebas; los huelguistas controvierten y ofrecen también probanzas.
4. En la propia audiencia la Junta decide qué pruebas se admiten; tan sólo encaminadas a demostrar que se satisficieron o no los requisitos para hacer uso del derecho de huelga, y se las desahoga.
5. A continuación, o dentro de un breve plazo, dicta la resolución declarando la inexistencia o la licitud de la huelga y haciendo las declaraciones. Se concede un plazo de 24 horas a los huelguistas para que vuelvan al trabajo, se les apercibe con la terminación

de los contratos de trabajo, si no reanudan su trabajo dentro de aquel plazo; esa terminación opera sin responsabilidad para el patrón, quien podrá contratar nuevos trabajadores y exigir las responsabilidades civiles correspondientes de quienes no vuelvan al trabajo y se darán garantías para que trabajen los obreros no huelguistas (96).

Antes de estallar la huelga se trata de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y
- IV. Los demás créditos fiscales. Los efectos inmediatos de la huelga son fundamentalmente cinco, los que tienden a evitar daños innecesarios a la empresa, y abusos y simulaciones en perjuicio de los intereses de los trabajadores, los que tendrán vigencia a partir de la fecha de la notificación al patrón del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, a excepción del señalado con el número uno, que surte efecto a

(96) CASTORENA J., Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Primera Edición. Imprenta Didot. México. p.

partir del estallamiento de la huelga.

1. Se suspenden a partir del momento de su estallamiento los efectos de las relaciones de las obligaciones y el ejercicio de los derechos consignados en los contratos individuales y colectivos de trabajo o en el contrato ley, por tanto, desde ese momento, ni se presenta el servicio ni se paga el salario convenido.
2. Se suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante las Juntas y las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, por así disponerlo el artículo 448 de la Ley de la materia, se hace notar que la misma disposición se repite textualmente en el artículo 902 de la misma Ley.

Al suspenderse la tramitación de los procedimientos económicos, el procedimiento de huelga, lo que ocurre en la práctica con frecuencia, es que, cuando un sindicato se encuentra afectado por un conflicto económico promovido por el patrón, emplaza a huelga a la empresa, con razón o sin ella, para suspender su tramitación, lo que hace de hecho y de derecho inoperantes todos los efectos legales relativos a los conflictos colectivos de orden económico, por lo que estiman algunos maestros del derecho laboral que debiera abrogarse.

3. Se suspende la ejecución de toda sentencia y no se podrá practicar embargo,

aseguramiento, diligenciamiento o desahucio contra la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local donde se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trata de:

- a) Asegurar los derechos del trabajador como son salarios, indemnizaciones, pensiones y demás prestaciones devengados por el importe de dos años del salario del trabajador.
- b) Créditos derivados de faltas de pago de cuotas del seguro Social y al Infonavit; y
- c) los demás créditos fiscales.

En estas diligencias se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga y serán preferentes los créditos a favor de los trabajadores que los señalados a favor del seguro Social, del Infonavit y de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, también se olvidó el legislador de incluir un derecho tan importante y necesario como es la pensión alimenticia a favor de la mujer y de los hijos del trabajador.

4. De constituirse el patrón en depositario de la empresa o establecimiento y sus bienes por todo el tiempo del aviso, con todas las responsabilidades inherentes al cargo de depositario que señala el Código Penal.

Si el patrón incurre en responsabilidad, se le aplicará la sanción que establece para el que incurre en el Delito de Abuso de Confianza, siendo característica de este delito,

que será perseguible a instancia de parte, nunca de oficio.

5. Antes de la suspensión de labores, la Junta con audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que continuarán trabajando durante la huelga, para que no se perjudiquen la seguridad y conservación de los locales de la empresa, sus maquinarias y materias primas.

Los trabajadores designados tienen obligación de prestar el servicio, pero si no lo hacen, el patrón podrá designar nuevos trabajadores para realizar dichas labores durante la huelga (97).

Lo anterior podemos observarlo en los artículos 930, 932, 934, 935 y 936 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3.7. TERMINACION DE LA HUELGA.

Los modos por los cuales la huelga se puede terminar se encuentran señalados por el artículo 469 en sus fracciones siguientes:

(97) BORREL NAVARRO. Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 544.

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y patronos. Este modo de terminar un movimiento de huelga es el preferente. Ni las autoridades del trabajo pueden conocer a fondo los motivos de la huelga y las causas por las cuales las partes en pugna fueron a la huelga.

Los trabajadores conocen sus propias necesidades y saben cuales prestaciones pueden ser satisfechas, y por ello los propios trabajadores, al entrar en pláticas, si los inspira un fin noble, casi es seguro que llegaren a un acuerdo con la empresa. A su vez, el patrón conoce perfectamente la capacidad económica de la empresa, igualmente sabe cuales son los principales problemas técnicos o laborales que se presentan o pueden presentarse, en sus relaciones obrero-patronales.

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.

El significado de la palabra allanar, en el sentido jurídico procesal, es contestar en sentido afirmativo, la demanda o reconocer el derecho de la contraria o bien llegar a un acuerdo con la contraria, sin llegar al fondo del asunto mismo.

En este caso ya no tendría razón de ser el estallamiento de una huelga ya que esta contestando en sentido afirmativo o reconocido el derecho en este caso de los trabajadores.

Una de las formas legales de terminación de la huelga es cuando el patrón se allana, en cualquier momento del procedimiento, antes del laudo, a las peticiones contenidas en el pliego petitorio con el que se inicia la huelga, procediendo en estos casos sólo la cuantificación de las prestaciones reclamadas para su liquidación, no pudiendo el patrón allanado, impugnar después, la cuantía o procedencia de las prestaciones reclamadas por los trabajadores a través del procedimiento de huelga, pues ello sería contradictorio y antijurídico.

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes. Afirma el jurista mexicano Pizarro Suárez: En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto no contraría los términos de la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje (98).

(98) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Derecho Individual Derecho Colectivo. Tomo II. Décima Edición. Porrúa. México. 1994. p. 880.

3.4. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

Para Néstor de Buen Lozano la huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo, ni al contrato ley, ni produce su revisión o cumplimiento. Estos efectos se producen tal vez, como resultado de la presión de la huelga, pero emergiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva. Esto es, la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y ésta será válida si persigue apoyar los objetivos marcados en la Ley, pero estos requerirán de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.

En esa virtud la huelga suspende la obligación de trabajar y, eventualmente, la correlativa de pagar el salario, pero ni crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones o derecho, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales que nosotros calificamos de negocios jurídicos (99).

En cambio Néstor de Buen Lozano señala que en realidad debe distinguirse la huelga con derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un

(99) *Ibidem*. p. 882.

grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

En cuanto a su titular, el derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores sino un derecho de la clase trabajadora. La huelga, en cuanto conducta, es legítima independientemente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo. En realidad el requisito de mayoría, cuya confirmación dependerá del proceso de calificación, funciona como condición. Para entenderse mejor, debe aclararse que no se trata de una condición suspensiva, sino de una condición resolutoria. Esta consiste en que la mayoría se declare en contra de la huelga. A partir de ese momento el derecho de huelga pierde su eficacia ” (100).

Al respecto opina Manuel Alonso García que “ la huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada. Con ello queremos significar que la declaración de la huelga, para que pueda tener una consideración virtual por parte del Derecho, y ser en

(100) *Ibidem*. p. 885.

consecuencia algo más que un fenómeno de pura alteración de situaciones normales, exige el cumplimiento de determinadas formalidades, cuya existencia condicionada precisamente su eficacia como un acto jurídico. En tanto dichas formalidades no son cumplidas, el ejercicio de la huelga no adquiere eficacia. Sólo cuando se llenan todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comporta el ejercicio de un determinado derecho. Este derecho se encuentra ligado en su misma significación última a lo que es un medio de defensa frente a posibles y reales situaciones injustas que afectan o que pueden afectar cuando menos vialmente a la subsistencia de la persona. Pero así como un estado de necesidad se legitima jurídicamente por el hecho mismo de la necesidad a que responde, el ejercicio del derecho de huelga sólo queda jurídicamente determinado a partir del momento en que han sido satisfechas todas y cada una de las formalidades requeridas para que pueda considerarse la huelga como un simple hecho con trascendencia jurídica y sin planteamiento de recíprocos derechos y deberes. De otra forma no tendría sentido el que la huelga abriera la posibilidad de una negociación colectiva o que, respecto de los sujetos de la misma, fuese requerida la adecuada realización de los requisitos que el ordenamiento jurídico-positivo puede establecer en relación con la declaración formal de huelga.

Por consiguiente, recogiendo todos cuantos aspectos concurren en la huelga

como tal, bien puede afirmarse que ésta es un acto complejo, que se integra por la concurrencia de las siguientes manifestaciones:

1. Un hecho que en principio no tiene mayor significación que la que le confiere su propia naturaleza fáctica, resuelta en la cesación del trabajo;
2. Una declaración de que dicho abandono entraña un propósito determinado que es precisamente el de permanecer en huelga,
3. El cumplimiento de unos determinados requisitos previos o posteriores a la declaración misma y que implican en todo caso la información de un estado formal y jurídicamente admisible” (101).

Por su parte Jesús Castorena J., señala que “ la huelga puede ser concebida como un hecho; se realiza la suspensión del trabajo por los trabajadores cuando quieren y por el motivo que quieran en uso de la libertad de trabajo; puede igualmente ser concebida como un derecho, su ejercicio queda sujeto al cumplimiento de los requisitos que la Ley consigna. En nuestra legislación, es un Derecho Colectivo, resultado del acuerdo, coalición, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa.

(101) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 682-684.

En una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho, por sí misma, no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es, por lo tanto, un acto jurídico. La Ley determina las condiciones y términos de ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión: no son consecuencia de ella. Pueden sobrevenir, sí, transformaciones jurídicas importantes, modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., pero no como consecuencia directa de la huelga sino como resultado del convenio que a resueltas de ella celebren obreros y patrones. Porque hasta eso más, la huelga en sí misma no es el conflicto. El derecho de huelga nace de la existencia de una eficacia de carácter general, entre capital y trabajo, constituye un medio que se considera para solucionar esa diferencia. Es la manifestación o exteriorización del conflicto, de ninguna manera el conflicto en sí.

En resumen, la huelga es un conflicto privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo” (102).

(102) CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. “Derecho Sustantivo”. Sexta Edición. s.c. México. 1984. p. 293-294.

Manuel Borja Soriano nos explica que “ en la Era de la tolerancia, la huelga era un hecho jurídico, en la Constitución de Querétaro, en las constituciones de la segunda post-guerra de Francia y de Italia, y en la de España de 1978, la huelga devino de un acto jurídico.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan uniformemente que la locución hecho jurídico, que quiere decir todos aquellos hechos de la naturaleza o del hombre a los que la Ley atribuye efectos jurídicos, posee dos significaciones, una general y otra específica, de tal suerte que la primera, para decirlo así, es un género que comprende dos especies, el hecho jurídico en sentido específico y el acto jurídico:

1. El primero es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la Ley atribuye efectos jurídicos, independientes, en el aspecto segundo, del querer de la persona a la que es imputable el acto. Lo que en última instancia caracteriza al hecho jurídico humano, consiste en que su autor no puede perseguir ninguna finalidad, o bien, que se proponga alcanzar determinados fines y que la ley, en el primer supuesto atribuya el hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, en tanto es el segundo ocurrirá que los efectos que se produzcan serán contrarios a los que se tuvieron a la vista. Así, a ejemplos: en la primera hipótesis, el chofer que se descuido ocasiona un daño, y en la segunda, el ladrón cuya intención era quedarse con la cosa robada y no sufrir ninguna sanción.
2. El acto jurídico, es una manifestación exterior de voluntad, que se propone crear,

transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona.

Según esta división, el acto jurídico se compone de los elementos siguientes:

1. El primero es la manifestación exterior de la voluntad.
2. El elemento segundo consiste en el periodo de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, en suma, producir un efecto de derecho.
3. El propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico” (103).

En vista de la amplia explicación que nos proporcionó Manuel Borja Soriano, podemos señalar que la huelga contiene los elementos del acto jurídico, que es la manifestación exterior de voluntad, entendida está en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al patrón a satisfacer la demanda de mejores condiciones de trabajo. Además de que este derecho está protegido por el derecho.

3.5. INSTITUCION DENOMINADA RECUENTO.

(103) CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. “Derecho Sustantivo”. Sexta Edición. s.e. México. 1984. p. 293-294.

Uno de los medios de prueba autorizados y regulados por la Ley, utilizado por el patrón para justificar la inexistencia de la huelga es el recuento de los trabajadores. Su finalidad es demostrar que al declararse la huelga o suspenderse las labores, no existió la coalición mayoritaria de los trabajadores, es decir, la mitad más uno. Esta solicitud y el recuento mismo no pueden promoverse antes del estallamiento de la huelga. Se ha prohibido el recuento previo de los trabajadores, por estimarse que con él se afecta la naturaleza misma de la huelga.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al acordar esta solicitud, señala día y hora en que habrá de efectuarse en el centro de trabajo en conflicto el recuento de los trabajadores. En el acto de la práctica de esta diligencia es que produce se hagan las objeciones que se estimen pertinentes por parte del patrón y de los trabajadores. Es aconsejable que se establezcan trámites más precisos y breves en la Ley, para efectuar estos recuentos en el menor tiempo posible, a fin de evitar los trastornos y perjuicios que siempre ocasionan las huelgas.

En los recuentos son considerados trabajadores de las empresas y por tanto recuentan, todos los trabajadores que hubiesen sido despedidos después de la presentación ante la Junta del pliego petitorio. Recuentan todos los trabajadores, pertenezcan o no al sindicato, a excepción de los trabajadores de confianza y de los

trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación a la Junta del escrito de emplazamiento a huelga. Si en la empresa existe más de un sindicato deberán contar también los trabajadores de los otros sindicatos, ya que también afectará a éstos las consecuencias de la huelga.

Si se trata de una firma comercial con dos o más establecimientos la declaración de la huelga los abarca a todos, la mayoría de los trabajadores huelguistas deben existir en cada uno de los establecimientos y no en la suma de los trabajadores de los dos o más establecimientos. Esta mayoría basta que exista en el momento del recuento, aunque antes o después no exista dicha mayoría. Como ya dijimos, los trabajadores de confianza no cuentan, pero si cuentan los familiares del patrón si tienen el carácter de trabajadores de la empresa. Resalta de lo preceptuado en el inciso II del artículo 931 de la Ley de la materia, que la mayoría se determina en el momento del desahogo de la prueba del recuento y no precisamente cuando el sindicato o la coalición acordaron el planteamiento de la huelga al patrón. En consecuencia, el acuerdo de la huelga puede tomarse por los trabajadores minoritarios siempre que en el momento del recuento, logren tener la citada mayoría. En éstos casos la huelga no podrá ser declarada inexistente por la carencia del citado requisito legal (104).

(104) BORREL NAVARRO. Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. p. 543.

Por lo tanto, el requisito de mayoría es, en rigor, una condición contraria porque la mayoría se presume y quien la niegue debe probar que no hubo tal mayoría. El recuento se trata de una declaración de los coaligados que celebraron el acto jurídico, coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para ver de decidir si se satisfizo o no el requisito de la mayoría. Es la comprobación del acuerdo que se obtuvo cuando se sostiene que se concertó la mayoría de los trabajadores. (105).

El recuento se ajustará al siguiente desarrollo:

1. Se señalará día, hora y lugar para efectuarlo. La resolución se notificará a las partes. Estas harán comparecer a los trabajadores coaligados, los actores y a los no coaligados, el patrón;
2. Los trabajadores emitirán su declaración en el sentido de ser o no ser huelguistas. La declaración tendrá el efecto de votar o no por la huelga;
3. No computan ni como huelguistas ni como no huelguistas, los trabajadores de confianza y los admitidos en el periodo de prehuelga,
4. Si computan, los separados en el mismo periodo.
5. Pueden formularse objeciones a los trabajadores que emitan voto. La Ley no consigna en qué pueden consistir esas objeciones. Se trata, generalmente, de personas que no son

(105) DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo. Primera Edición. México. 1994. p. 93.

trabajadores o que dejaron de serlo antes del emplazamiento; de aquellos cuyos votos no computan o que pertenecen a un establecimiento, cuando es la empresa la afectada que pertenecen a un establecimiento, cuando es la empresa la afectada o a otro establecimiento si es uno de ellos, etc.,

6. Hechas las objeciones se señala día y hora para el ofrecimiento y desahogo de pruebas;
7. Sólo se tomarán en cuenta a los trabajadores que concurren al recuento y emitieron su voto, pero con sujeción a las objeciones (106).

Normas procesales especiales:

1. No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.
2. En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.
3. Por otra parte, no se admitirán más incidentes que el de personalidad que debe promoverse en el escrito de contestación al pliego y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la promoción del patrón.
4. Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables.
5. En el procedimiento de huelga no puede promoverse cuestión alguna de competencia,

(106) CASTORENA, J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. " Derecho Sustantivo ". op. cit. p. 307-308.

la Junta una vez hecho el emplazamiento debe declararlo de oficio y los trabajadores en el plazo de 24 horas deben designar la Junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado; sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón.

6. El presidente de la Junta debe intervenir personalmente en cuestión y resoluciones de:

1. Falta de personalidad.
2. Incompetencia.
3. Terminación de la huelga.
4. Excepciones en el trámite del emplazamiento.
5. Trabajos de emergencia.
6. Calificación de la huelga (107).

(107) TENA SUCK, Rafael. Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. op. cit. p. 181.

EL RECUENTO PREVIO AL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.

4.1. EL RECUENTO POST ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.

Actualmente como nos lo señala la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos respectivos, existe un procedimiento para que se lleve a cabo un estallamiento de huelga, es decir, antes de llegar a esta se tienen que agotar una serie de requisitos y una vez agotados se podrá llegar al momento del estallamiento, al igual que dentro del recuento en este también existe un procedimiento el cual se tiene que agotar que sintetizado es el siguiente: El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir ciertos requisitos como el escrito dirigido al patrón donde se formularán las peticiones, se deberá de anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y se debe señalar el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga, con esto queremos decir el término en que se suspenden las pláticas conciliatorias y comienza el movimiento de huelga, esto se debe de presentar por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse ante 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.

El aviso para la suspensión de las labores, debe hacerse 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 que señala la Ley Laboral. Debemos de tener cuidado con los términos ya que dentro de la huelga estamos hablando de un procedimiento especial, por lo tanto el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Así como el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas anteriormente, 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, aquí cabe hacer la aclaración que dentro de la práctica por el exceso de trabajo que existen en la Junta de Conciliación y Arbitraje no es posible cumplir con ese término y se le notifica a la empresa mucho después de esas cuarenta y ocho horas. 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.

El patrón por su parte, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación debe presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando está no sea formulada conforme a los requisitos establecidos dentro de la Ley Federal del Trabajo, es decir, buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, entre otros o que sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Haciendo un pequeño paréntesis dentro de este punto que regula la Ley Laboral, cabe hacer notar que desgraciadamente a través del tiempo se dan con más frecuencia los llamados contratos blancos, es decir, aquellos contratos colectivos de trabajo donde únicamente protegen al patrón de otra organización sindical pero dentro de la empresa no tiene vida sindical, los trabajadores no saben de la existencia de un sindicato dentro de su empresa y si alguna vez se llegan a enterar que existe ese sindicato o una de dos o los corren o se aguantan ya que ese sindicato es para proteger al patrón más no a los trabajadores como debería de ser ya que estamos hablando del supuesto en donde el

sindicato es de la clase trabajadora.

Consideramos que la Ley hizo un acierto al reglamentar que no se le dará trámite a aquel emplazamiento que pretenda conseguir la firma del contrato colectivo de trabajo cuando ya exista firmado un contrato entre la empresa emplazada con una organización sindical diferente del cual es titular el sindicato firmante, existen algunos litigantes que nos comentan que hace varios años, a pesar de esta disposición expresa en la Ley Laboral se les daba trámite a estos emplazamientos, no había un control por parte de la autoridad respecto a las empresas que contaban con un contrato colectivo de trabajo y cuales no, por lo tanto tampoco podían llevar un control para con sus emplazamientos.

Por otra parte el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenando la certificación correspondiente y deberá de notificarle por escrito la resolución al promovente.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o

establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga traten de asegurarse los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador y créditos derivados de la falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social así como 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 por último los demás créditos fiscales.

Dentro de este punto cabe hacer la mención de que muchas de las empresas que se encuentran mal económicamente hablando, acuden a su sindicato para que este los emplace por supuestas violaciones al contrato colectivo de trabajo y así evitar ser embargados escapando de esta forma de uno o varios deudores en lo que cubren el adeudo y este emplazamiento se lo van llevando con prorrogas y prorrogas, según lo necesite la empresa y nunca se llega al estallamiento de la huelga, esto en la actualidad ya se volvió un vicio que hay que corregir siendo muy sencillo encontrarle solución ya que la misma Ley Federal del Trabajo establece que la audiencia de conciliación sólo se prorrogará a petición de los trabajadores y por una sola ocasión, en consecuencia de lo anterior la Ley Laboral no permite tantas prorrogas si se aplica el Estatuto Laboral conforme a lo que establece se termina con esta situación.

Hay que recordar que siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre todo los créditos existentes, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas anteriormente, se practicarán sin efectuar el procedimiento de huelga.

Para efectos del capítulo del procedimiento de huelga, 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, sanitarios, los de hospitales, los de cementerios 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.

Por su parte la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación únicamente en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Como mencionamos anteriormente dicha audiencia solamente se puede diferir una sola vez y solamente a petición de los trabajadores debiendo sujetarse a las siguientes normas: Si el patrón opusiera la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones como esta obligado, la Junta resolverá previamente esta situación y, en su

caso se declarara 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.

Desgraciadamente existen muchas lagunas y en consecuencia mucha ignorancia por parte de los patrones respecto al procedimiento de huelga y siendo este un procedimiento especial en el cual se puede notificar hasta veinticuatro horas antes del estallamiento de la huelga siendo válida esta notificación, las empresas al recibir estas notificaciones no saben que hacer y en consecuencia la mayoría de las empresas llegan a la audiencia de conciliación antes mencionada sin la contestación del pliego de peticiones realizada por parte del sindicato, y en consecuencia están en desventaja frente a la organización sindical emplazante.

En caso de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores, y en caso de que no concurren a la audiencia de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio necesarios para obligar al patrón a que concurren a la audiencia de conciliación y por último algo que no debe pasar desapercibido es que los efectos del aviso de la autoridad incompetente a la competente, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. Muchas veces los patrones por ignorancia no se presentan a

la audiencia y piensan que sin presentarse se va a terminar su problema pero se dan cuenta de la magnitud de este hasta que se da el estallamiento de la huelga.

Tampoco se aplicarán las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas, así como algo muy característico de este procedimiento es que todos los días y horas serán hábiles, para que sea posible esto la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto, es decir, las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje como todos sabemos tienen vacaciones, así como tampoco trabajan tanto los sábados y domingos como los días inhábiles, pero en el procedimiento de huelga todos estos días también se cuentan para efecto de los términos, en caso de que un día en que la Junta este de vacaciones se llegare a presentar una huelga dentro de estos días la autoridad encargada de la Secretaria Auxiliar de Huelgas dejará a personas a las cuales se les llaman guardias las cuales van a realizar todas las funciones tal y como si estuvieran en días normales, días hábiles por así llamarles.

Así como tampoco serán denunciables los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, dentro de el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera

promoción del patrón. Por su parte la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución y por último No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, es decir, este es el momento preciso para interponer este incidente ya que si no lo realiza ya no existe otro momento procesal oportuno.

En caso de que la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Por su parte 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 el 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.

Dentro de los artículos que se encuentran en la Ley Federal del Trabajo y contemplan lo que es el procedimiento de la huelga, la Ley no regula en que momento se va a realizar la ratificación del estallamiento del movimiento de huelga por parte del sindicato, por lo tanto, consideramos que debería de existir un artículo en donde explique esta parte del procedimiento, lo cual consideramos que lo más prudente sería que se anexara un artículo dentro de esta Ley quedando como sigue:

Artículo 929: En la audiencia de conciliación, en caso de que las partes no lleguen a un arreglo ni la autoridad logre averirlas el sindicato deberá ratificar el estallamiento de huelga, señalando lugar, día y hora en que estallará el movimiento.

Así como también señalar las consecuencias que traerá el que no se estalle la huelga en el lugar, día y hora señalados, esto que estamos analizando en la práctica es muy importante ya que al no ratificar el movimiento no se puede estallar la huelga, la ratificación se entiende como un aviso a la autoridad de que no se llegó a ningún arreglo y por lo tanto la estoy ratificando, se está insistiendo en estallar el movimiento de huelga, aunque de manera cotidiana ante las Juntas se realiza consideramos que es vital el que se señalen estos conceptos dentro de la Ley Federal del Trabajo, es decir que esta ley también regule la ratificación del movimiento de huelga.

Otra cuestión importante dentro de la ratificación sería en el caso de que por cualquier circunstancia existiera un error dentro del procedimiento y el domicilio de la emplazada estuviera mal y aun así se llegó a la etapa de estallamiento de huelga, en la ratificación el sindicato tendría obligación de estipular en que domicilio se encuentra la empresa y en el cual se va a realizar la huelga, por lo tanto si se estalla en lugar diverso al domicilio de la empresa emplazada ya quedaría una constancia más en autos en los cuales se vería quien tuvo el error si el actuario al realizar la notificación o si el sindicato dio una

dirección diversa.

Para llegar al punto que nos ocupa el presente capítulo vamos a seguir analizando el procedimiento de la huelga, por lo tanto, vemos que después de lo anterior continuamos con que 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 la propia Ley Laboral.

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

Para el procedimiento de declaración de inexistencia se debe de presentar por escrito, la solicitud debe de ir acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes donde se deberán indicar las causas y fundamentos legales para ello este es el momento preciso para hacerlo ya que no podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

Por su parte la Junta correrá traslado de la solicitud y citará 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, también hay que tomar en cuenta que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud únicamente no pueden ir más allá y cuando la solicitud se hubiera presentado por terceros, se deben de aceptar las que además tiendan a comprobar su interés. También la Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

Las pruebas se deben de rendir en la audiencia y sólo en casos de excepción podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia, una vez concluida esta etapa del procedimiento, la autoridad dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga y para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta, recordando que las Juntas son tripartitas, teniendo un representante del Estado, un representante de los patrones y un representante por parte de los trabajadores. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de que se diera el empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Por otro lado, si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba

efectuarse, únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga y por último 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.

Por fin llegamos a lo que es el recuento o mejor dicho a lo que nos señala la Ley Laboral como recuento ya que como podemos observar no nos da ninguna definición ni dentro de lo que es el procedimiento de huelga y mucho menos en el capítulo especial dedicado a la huelga en sus artículo del 440 al 471 sino que únicamente nos señala su procedimiento pero nunca se preocupa por darnos una introducción o una noción de lo que es el recuento ni en su capítulo especial de pruebas toca este punto.

Actualmente el recuento se presenta posteriormente a lo que es la audiencia de conciliación, así como al estallamiento de la huelga, es decir, después de haber dejado de laborar la empresa se desahoga la prueba de recuento, la cual le va a dar el valor a la huelga, ya que como hemos estado estudiando por medio del recuento se van a recontar

los votos de los trabajadores para que la autoridad realice un análisis de estos votos y ver que tan justificada o injustificada es la huelga o que tanta voluntad había por parte de los trabajadores de realizar el movimiento de huelga.

Otro defecto que le encontramos al procedimiento de la huelga es respecto de las guardias que se dejan una vez estallado el movimiento, guardias que realizan los mismos trabajadores y que las hacen para que no puedan entrar a la empresa ninguna persona incluyendo los mismos trabajadores o el propio patrón o persona extraña a la empresa ya que se han dado casos en donde no existiendo guardias el patrón personalmente o mandaba a personas extrañas se presentan a la empresa, se introducen a ella y sacan todo lo que se encuentran adentro, o lo más que pueden o en su caso lo más valioso o pruebas que le puedan servir a los trabajadores como facturas, escrituras, y por no contar con guardia se las llevan, ese es el peligro que corren tanto los trabajadores como el patrón, ya que hay que recordar que el patrón desde que se deposita el emplazamiento ante la autoridad correspondiente es depositario de sus bienes. Además de que por medio de las guardias se puede notar el interés de los trabajadores de proseguir el movimiento, por lo tanto, dentro de este punto proponemos que se agregue un artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo, en el cual estipule la obligación de los trabajadores de realizar guardias durante todo el tiempo que dura el movimiento aunque una vez estallada no sabemos cuanto tiempo dure incluso conocemos huelgas que llevan muchos

años y aun no se resuelven, cabe hacer la mención de que los trabajadores con lo único que cuentan para cobrar sus liquidaciones es con los bienes que se encuentran en la empresa o bien con la empresa misma de ahí la importancia de estas guardias y cuidar que todo permanezca como cuando se estallo el movimiento.

Dentro de este punto estamos analizando el recuento post estallamiento de huelga pero como podemos observar sentimos que existen otros medios por los cuales nos podemos dar cuenta del interés que existe por parte de los trabajadores en realizar dicho movimiento, tal es el caso de las guardias o al momento de cerrar las puertas de la empresa muchas veces los trabajadores no saben ni de que se trata o porque motivo, los están sacando, por lo tanto, si se realiza un recuento post estallamiento de huelga ya existe un menoscabo en la empresa, es decir, mientras se realiza una investigación por parte de la autoridad competente si dicho movimiento es imputable a la empresa o al sindicato que supuestamente representa el interés jurídico de los trabajadores ya le hicieron un daño irreversible a la empresa cerrandola de manera indefinida y también hay que tomar en cuenta que el procedimiento puede durar mucho tiempo, ya que sabemos que día comienza pero no sabemos que día se va a terminar este porque aunque se vaya muy rápido el procedimiento hay que recordar que son trámites burocráticos en donde se necesitan agotar términos y todo esto al final perjudica tanto a la empresa como a los trabajadores hablando de una huelga estallada.

4.2. EL RECUENTO POST AUDIENCIA DE CONCILIACION.

Como podemos observar en el análisis que hemos llevado a cabo respecto al recuento post estallamiento de huelga, sentimos que existen muchos perjuicios y daños realizados a ambas partes, tanto al sindicato, trabajadores y empresa, por lo tanto, nuestra propuesta a este vicio es el de que exista un recuento post audiencia de conciliación previo al estallamiento de la huelga consideramos que si existiera dentro de la Ley la obligación de realizar un recuento de los votos de los trabajadores se acabaría con muchos vicios que existen dentro del sindicalismo en México, esto lo afirmamos por que en la actualidad la mayoría de los sindicatos que emplazan a huelga ante la autoridad correspondiente por supuestas violaciones, por incumplimiento al contrato colectivo de trabajo, por firma del mismo sin contar con el mínimo de trabajadores que solicita el Estatuto Laboral siendo este una dualidad de trabajadores, o por algunas de las causas que nos proporciona la Ley Laboral, pero no cuentan con el apoyo de los mismos trabajadores sino que únicamente lo que tratan de hacer es estar a la ofensiva en contra de la empresa en caso de que esta se niegue a cumplir el contrato colectivo de trabajo y más que cumplirlo es obtener un bien económico para sí mismos y no en beneficio de la clase trabajadora, ya que muchas veces estos emplazamientos se realizan sin contar con el apoyo de la gente y sin que ni siquiera estos estén enterados de lo que esta ocurriendo en su empresa.

Desgraciadamente en muchas ocasiones los patrones buscan culpables de lo que les esta pasando y tratan de identificar por donde o por quien puede venir el problema del emplazamiento y si no esta bien con uno o varios trabajadores lo ligan con estos y poco tiempo después los despiden sin que estos sepan el motivo puesto que les están atribuyendo responsabilidades de las cuales ellos ni siquiera estaban enterados, por lo tanto, se encuadra en un despido injustificado que al final de cuentas le va a perjudicar al patrón y el sindicato en todo esto se "lava las manos" y no se hace responsable de nada si la empresa no procede en contra de ellos que es en la mayoría de los casos.

También en lo que nos puede ayudar que el recuento sea post audiencia de conciliación, es decir, antes del estallamiento de la huelga es que los trabajadores se enteren de los problemas que se suscitan en la empresa donde prestan sus servicios puesto que muchas veces y con la presión que los sindicatos hacen a las empresas para obtener la firma del contrato colectivo de trabajo, o supuestamente para que no se den violaciones al mismo, los patrones por temor a que se les cierre su fuente de trabajo firman el contrato colectivo de trabajo con estos sindicatos y una vez firmado los sindicatos le cobran una cuota a las empresas por prestar sus servicios, los cuales nunca fueron llamados para realizarlos y jamás se vuelven a presentar a la empresa hasta pasado un año, que con el pretexto de que el contrato colectivo de trabajo vence y tiene que ser renovado vuelven a cobrarle al patrón y los trabajadores nunca se dan cuenta de esta

situación, nunca se dan cuenta de que supuestamente existe un sindicato que “representa su interés jurídico” y si existiera un recuento, dentro del procedimiento de huelga post audiencia de conciliación para que pudiera ratificar y posteriormente estallar el movimiento de huelga el sindicato se vería en la necesidad de llevar a los trabajadores ante la autoridad para que se recontaran sus votos y sería una prueba más que tendrían las partes y que bien podrían beneficiar o al sindicato o a la empresa, puesto que si el recuento resulta a favor de que estalle el movimiento de huelga, se ejercerá mayor presión sobre el patrón para que firme el contrato colectivo de trabajo y si el recuento resulta a favor de que no estalle, el movimiento en caso de que se estalle el sindicato sabrá la responsabilidad en la que incurre, así como la empresa tendrá un elemento más para denunciar al sindicato en caso de que se lleve a cabo el movimiento de huelga a pesar del resultado del recuento, ya que muchas veces la empresa no realiza ninguna acción en contra del sindicato porque no tiene la certeza de por donde viene el problema pero si el resultado del recuento resultará en contra del movimiento, la empresa ya estaría certera de que no fueron sus trabajadores los que iniciaron todo esto.

Así como también cabría la posibilidad de acabar con los contratos “ blancos ”, es decir, aquellos contratos que no tienen vida sindical dentro de la empresa puesto que con la existencia de un recuento previo al estallamiento de la huelga los trabajadores tendrían conocimiento de la existencia de un sindicato así como también tendrían conocimiento de

el resultado del recuento.

Muchas veces la empresa firma el contrato colectivo de trabajo y no quiere pagarle al sindicato lo que este le pide, en consecuencia la acción que ejerce el sindicato es el de emplazarlo a huelga por supuestas violaciones realizadas al contrato colectivo de trabajo y se vuelve un círculo vicioso, es por ello que vemos necesario este recuento ya que así tendrían conocimiento los trabajadores de las pretensiones del sindicato.

4.3. PRACTICA VICIOSA DEL RECUESTO EN LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En la actualidad existen muchos vicios que se dan dentro del recuento puesto que la práctica lo ha hecho susceptible a esto.

Un ejemplo de estos vicios sería el que al momento en que se desahogue la prueba de recuento la empresa no deje votar a todos los trabajadores sino sólo a los trabajadores que sean de su confianza para evitar que el sindicato gane el mismo, o bien que metan a este a trabajadores que no son de la empresa, es decir, trabajadores que no estén laborando dentro de esta y votan en contra del movimiento, todo esto manejado por el patrón, aunque la Ley Laboral sea muy clara al decir que los únicos trabajadores que

pueden votar sean los que laboran en la empresa, muchas veces los patrones se preparan con su " gente " para llevar a cabo el recuento y lógicamente ganarlo.

Estos vicios se dan porque desgraciadamente el recuento tiene muchas lagunas dentro de la Ley Federal del Trabajo ya que solamente le da mención a lo que es el recuento pero no nos proporciona un verdadero procedimiento completo de este, por lo tanto, dentro de esta parte nosotros proponemos que debería de existir un artículo en donde se señale que en primer lugar el recuento se realice ante la autoridad o en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que no exista amenaza o bien que exista menos presión por parte de los patrones sobre los trabajadores con respecto a su voto, y no puedan influir en este, ya que muchos trabajadores le tienen miedo a sus patrones y por ese temor hacen lo que en el fondo ellos no quieren.

En segundo lugar que dentro de este artículo se señale que las únicas personas que podrán votar para efectos del recuento serán aquellos trabajadores que se identifiquen para seguridad de ambas partes tanto identificación personal como identificación del trabajo, ya sea por medio de su recibo de nomina, o de credenciales que otorga la empresa o su alta del seguro o algún documento idóneo por medio del cual se pueda identificar como trabajador de la empresa y que ambas identificaciones sean cotejadas por parte de la autoridad, así como que exista una copia cotejada que obre en

autos, de las identificaciones de cada trabajador, para que si fuera necesario ver alguna solo tengan que revisar el expediente.

Ya que en la práctica se dan muchos vicios respecto de estas situaciones de identificación y es muy fácil “engañar” a la autoridad haciendo que recuenten trabajadores que no prestan sus servicios en la empresa, al igual que los sindicatos pueden hacer lo mismo que las empresas y anexar al recuento trabajadores que les beneficie en el resultado.

4.4. PERJUICIOS OCASIONADOS POR LA CELEBRACION DEL RECUENTO CON POSTERIORIDAD AL ESTALLAMIENTO DE HUELGA.

Existen muchos prejuicios ocasionados por la celebración del recuento con posterioridad al estallamiento de huelga, prejuicios que no solamente le causan al patrón, sino también a los trabajadores, al sindicato, al Estado y aun a la sociedad, a continuación analizaremos cada uno de ellos:

4.4.1. PARA EL PATRON.

Como se ha venido mencionando a lo largo de este capítulo consideramos que es

perjudicial que el recuento sea posterior al estallamiento de la huelga, tanto para el sindicato como para el patrón y más aun para los trabajadores.

El patrón como ya mencionábamos casi siempre busca un culpable o responsable cuando recibe un emplazamiento a huelga, y por lo regular este siempre tiene algún trabajador que no se lleva bien con él por cualquier circunstancia varios trabajadores que son a los que o al que lo señala como culpable de que halla sido emplazado a huelga por un sindicato, por lo tanto, al sentirse agredido el patrón por ese o esos trabajadores que supuestamente son los culpables, lo que hace la empresa es despedirlos a causa de su furia sin que en realidad estos trabajadores se hallan inmiscuido en el problema, es más sin que los trabajadores ni siquiera conozcan al sindicato que emplazo a huelga pero como el patrón no tiene un sustento legal por medio del cual pueda despedir a un trabajador sin responsabilidad para este, se considera que ha sido un despido injustificado y por lo tanto tiene la obligación de indemnizarlo conforme lo estipula la Ley Laboral, con sus tres meses de indemnización Constitucional, sus doce días por año como antigüedad, y esto le va a traer un menoscabo a la empresa ya que tal vez hablando de uno o varios trabajadores que le van a ocasionar que el patrón tenga que pagar indemnizaciones muy elevadas a esos trabajadores pues si no lo hace al poco tiempo puede ser demandado por estos trabajadores y que observando el fondo del asunto o el motivo por el cual surgió esto sería el responsable el emplazamiento a huelga promovido

por el sindicato y que al final de cuentas, este último la mayoría de las veces no da la cara por estos trabajadores despedidos y en el peor de los casos ni siquiera se entera del problema tan severo que le ocasiono al patrón a consecuencia de su emplazamiento, tomando en cuenta que los sindicatos emplazan sin contar con el consentimiento de los trabajadores.

Por otro lado, también existe otro perjuicio para el patrón el que el recuento se realice post estallamiento de huelga, ya que como dice un dicho primero se tira la piedra y después se investiga quien fue el que la lanzo, ya que primero se cierra la fuente de trabajo y después se investiga quienes fueron los que iniciaron el procedimiento de huelga, pero por lo pronto ya hay una pérdida para el patrón con respecto a la producción puesto que no sabemos cuanto tiempo dure la huelga, por lo tanto, en todo ese poco o mucho tiempo la empresa no va a estar en labores y por lógica no va a haber producción lo que le va a ocasionar una pérdida inmensa a la empresa ya que en caso de que se levante la huelga tiene que volver a empezar, hacerse de sus clientes y de que confien en él ya que por culpa de la huelga ya les quedo mal una vez.

También podemos verlo desde el punto de vista de su prestigio ya que existen empresas transnacionales que para ellas es muy importante tener un buen prestigio porque si no, no contratan con ellas las empresas extranjeras como es el caso de los

Estados Unidos muchas veces primero analizan la situación de la empresa incluyendo, en su análisis si esta cuenta con un sindicato o no y con que organización tiene su contrato colectivo de trabajo firmado y si no le “conviene” la empresa de Estados Unidos más específicamente no contrata con ella, por lo tanto, es estos días es muy importante para muchas empresas su prestigio.

4.4.2. PARA EL SINDICATO.

Para esta organización también puede traer perjuicios ya que como hemos estado analizando en la actualidad muchos sindicatos emplazan sin representar el interés de los trabajadores, sin contar con la autorización ni siquiera de una dualidad de ellos como nos lo menciona el Estatuto Laboral, sin contar con su interés jurídico de realizar un movimiento como es el de la huelga, y sin embargo, realizan lo que se les llama “petates” en donde pueden resultar que pegue o no, es decir, puede ser que les firmen el contrato colectivo de trabajo o no puesto que solamente así van lograr que se les firme y conseguir unos pesos que en realidad es su fin, últimamente por la situación en la que están pasado la mayoría de las empresas en México, a los patrones ya no les espanta o ya no les mueve el que algún sindicato los emplace a huelga, por lo tanto, el sindicato se ve en la necesidad de ratificar y como consecuencia de estallar la huelga para obtener lo que desea, pero el patrón al ver que no cuentan con los trabajadores puede denunciar al

sindicato por extorsión así como por el pago de daños y perjuicios ocasionados por haber estallado el movimiento de huelga y el sindicato puede salir perjudicado aunque en la práctica es raro aquel patrón que denuncia o ejercita alguna acción en contra del sindicato emplazante, por lo regular no lo hacen y se basan en probar dentro del juicio laboral que la huelga es injustificada, ya que la Ley Federal del Trabajo es muy proteccionista de estos líderes es por ello que proponemos que se de un cambio y que exista un equilibrio entre las partes.

Ya que si existiera un recuento antes del estallamiento de la huelga, tanto el patrón como el sindicato contarían con una prueba idónea para comprobar ante quien sea que la huelga es justificada o injustificada y en caso de que el resultado del recuento sea en contra de que estalle el movimiento de huelga, el patrón tendrá mayor seguridad jurídica de actuar en contra del sindicato si este decide estallarla, aun con el recuento en su contra y estos últimos tratarían de apegarse a lo que establece la Ley y no como en la actualidad que hacen lo que se les da su gana.

4.4.3. PARA LOS TRABAJADORES.

Dentro de este plano de ideas consideramos que existen varias cosas que analizar, una de ellas es el caso en que la Ley nos señala que el sindicato es el único que puede

emplazar a huelga así, como este será el único titular del contrato colectivo de trabajo, cosa que nosotros consideramos erróneo ya que en el fondo los trabajadores son los únicos que tienen el derecho de llevar cabo el movimiento de huelga más no el sindicato ya que el sindicato sólo se encuentra como representación de los trabajadores pero quienes en realidad son los que van dejar de laborar, de percibir salario, los que van realizar guardias, los que van recibir venganzas por parte del patrón y los que van sufrir las consecuencias de la huelga son los trabajadores y no el sindicato, por lo tanto, consideramos que debería de anexarse un artículo en la Ley Federal del Trabajo en donde se señale el derecho que tienen los trabajadores de realizar este movimiento más no de los sindicatos, lo que ha provocado que estos últimos mal utilicen este derecho.

Por otro lado también ya se ha analizado el que los trabajadores son los paganos de todo y por esto se dan muchos despidos injustificados en los cuales los trabajadores la mayoría de veces tienen que demandar para que se les pague su liquidación y para que suceda esto no sabemos cuanto tiempo pase para que los trabajadores puedan recibir “algo” de dinero con respecto a su liquidación, así como los trabajadores se quedan sin empleo y se ven en la desagradable situación de andar buscando trabajo sin tener nada que ver con el injustificado despido o bien luchando por sus derechos.

De igual modo se van a afectar todas y cada una de sus prestaciones ya que al no

estar laborando en la empresa, tampoco se le van a dar sus prestaciones, y lo que pasa con muchos trabajadores por donde los puede afectar sería en la prestación del Seguro Social.

4.4.4. PARA EL ESTADO.

A el Estado también se le puede afectar frente a otros países, anteriormente hablamos que a una empresa se le podría afectar a través del prestigio, pues es más importante aun la imagen deteriorada del Estado frente otros países.

Con el Tratado de Libre Comercio y con otros tratados internacionales que se han venido celebrando es muy importante la imagen que pueda tener México con respecto a las empresas, la calma laboral que pueda existir, ya que un inversionista prefiere invertir su dinero en un país donde pueda estar más estable, con más confianza que en un país en donde no tenga la seguridad de que exista calma en todos los sentidos y más importante calma laboral y si en México ven un país en donde cualquier sindicato va poner en peligro su patrimonio, su empresa, entonces va pensar más de dos veces el invertir su dinero es este país y que mucha falta hace.

Al igual que una empresa importadora o exportadora en donde quede mal con sus

compradores o vendedores por el hecho de una huelga, poco a poco se va deteriorando la imagen del estado frente a estos.

Y no obstante la imagen mundial, por ejemplo que pensarían de México si al sindicato de electricidad se le ocurre estallar una huelga y México no tiene luz eléctrica por mucho tiempo, se deterioraría la imagen que tienen de México y esto le afectaría mucho ya que si existen empresas que tienen la intención de invertir aquí, al observar esto invierten en otro país.

4.4.5. PARA LA SOCIEDAD.

A la sociedad le ocasiona un gran perjuicio ya que no van a poder obtener los servicios con facilidad dependiendo de que empresa se trate.

Por ejemplo hablemos de una institución muy importante como lo es la Universidad Nacional Autónoma de México, cuando esta universidad es emplazada a huelga, este caso es muy comentado ya que si estallara el movimiento estamos hablando de millones de estudiantes que se quedan sin clases y que como hemos venido analizando no sabemos por cuanto tiempo, ahora hablemos del servicio de luz eléctrica, teléfono, gas, organismos que son de primera necesidad para la sociedad y que nos afectaría mucho

en caso de estar en huelga.

Cabe hacer mención que no todos los sindicatos trabajan en esta forma tan clandestina pero sí la mayoría y gracias a ellos el sindicalismo en México se ha ido deteriorando y ha ido tomando un matiz diferente de lo que en realidad estipula la Ley, en la actualidad las empresas y también los trabajadores no quieren saber de sindicatos por su forma de trabajar, pero con estas propuestas creemos que ayudaran a frenar la actitud de los sindicatos de emplazar por conseguir un bien personal y no como lo estipula la Ley, luchar para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción o luchar por el objeto que debe perseguir un sindicato que es la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses comunes.

4.5. SUGERENCIAS PARA QUE EL RECUENTO SEA ANTERIOR AL ESTALLAMIENTO DE HUELGA.

Resumiendo lo anterior podemos afirmar que si se reformara la Ley Federal del Trabajo o se anexara un artículo en el cual se estableciera la existencia de un recuento previo al estallamiento de la huelga se evitarían muchas huelgas ilícitas, muchas pérdidas tanto económicas como de empleos, se evitaría continuar con las huelgas que en realidad no tienen motivo de ser y la huelga sería un poco más el derecho de los trabajadores no

como se ha estado manejando un derecho unilateral, solamente para los que manejan de manera directa el sindicato y beneficio de estos últimos y no para los trabajadores como debe de ser.

Con este recuento podrían salir muy beneficiados los trabajadores si de verdad quieren la huelga ya que por medio de este harían mayor presión para con el patrón ya que se tendría una prueba fehaciente de que la gente esta de acuerdo en querer tener un sindicato, por lo tanto, harán mayor presión para conseguir sus prestaciones laborales y mantener las conquistas logradas.

Por su parte el sindicato contará con mayor apoyo por parte de la gente y de la autoridad en caso de que el resultado del recuento arroje cifras favorables para el sindicato, en cambio si es todo lo contrario, el sindicato de antemano sabrá la responsabilidad en que incurrirá en caso de estallar la huelga puesto que la empresa como ya se menciona va tener a su alcance una prueba fehaciente de que sus trabajadores no desean irse a huelga.

Por otro lado tenemos la empresa, esta por su parte va a tener dos caminos que seguir según el resultado del recuento ya que si este resulta favorable para el movimiento de huelga el patrón, tendrá que pensarlo dos veces o quizás más si continua con el

procedimiento ya que de continuar así podría sufrir un menoscabo su empresa ya que el resultado del recuento arroja que la mayoría de su gente desea la firma del contrato colectivo de trabajo, nos referimos con la mayoría al cincuenta por ciento más uno.

El segundo camino sería en el caso de que el recuento arroje un número positivo para la empresa es decir, que la mayoría de la gente no quisiera el estallamiento de la huelga ya que la empresa podría iniciar un juicio en contra de este sindicato que le está siendo nocivo para la empresa en muchos aspectos, uno de ellos sería el de su imagen ya que en la actualidad se está dando mucha inversión extranjera y que investiga a las empresas para poder invertir o asociarse con ellas llegando a dar el caso de que si ellas tienen firmado un contrato colectivo de trabajo con algún sindicato “problema” o están emplazados prefieren no invertir e irse con otras empresas o bien otro país, por lo tanto esta va poder ejercer acción en contra del sindicato emplazante.

Como conclusión podemos mencionar que es necesario la realización de una reforma dentro de la Ley Laboral, hay que recordar que la Ley que nos rige data del año de 1971 y el Derecho Laboral es un derecho dinámico, por su naturaleza no se puede quedar estancado sino que día a día va cambiando, van surgiendo figuras nuevas y todo aquel derecho que en su momento sirvió como una base laboral ahora ya resulta ambiguo por todas las transformaciones que ha sufrido la sociedad.

Con el paso del tiempo y través del litigio diario ante la autoridad laboral nos podemos dar cuenta de todas las arbitrariedades que se dan dentro de esas Juntas de Conciliación y Arbitraje, en consecuencia consideramos que es necesario un cambio quizás no radical pero si una actualización de toda la ley y más respecto a la parte colectiva ayudando o quizás apoyando nuestra propuesta el recuento previo al estallamiento de una huelga.

Con esto no queremos coartar el derecho que tienen los trabajadores y que quizás sea el único medio de presión para con la empresa sino por el contrario buscamos caminos nuevos por medio de los cuales se vea más reforzado este derecho así como tampoco buscamos hacerle un mal a las empresas ya que sabemos que son la fuente de trabajo de todos los mexicanos sino por el contrario quizás con esta propuesta también se llegue a apoyar a estas sin afectar en ninguna forma el derecho de huelga, es por eso que buscamos que se realice una reforma dentro de la Ley Laboral y en específico del artículo 931 ya que consideramos que actualmente el recuento es ineficaz y manejado, afectando a las partes que forman la relación de trabajo, es decir, la empresa y hasta cierto punto los trabajadores, beneficiándose solamente el sindicato y en el fondo lo que se busca es el beneficio de ambas partes tanto de los trabajadores como de los patrones y en especial la fuente de trabajo que al final es el medio por el cual todos obtenemos beneficios, es decir, el capital.

PRIMERA. La huelga se incorporó al Derecho Laboral para proteger a la clase trabajadora por medio de la suspensión de labores realizada por la mayoría de los trabajadores, con la finalidad de presionar al patrón para que cumpla el contrato colectivo de trabajo o bien se realice una revisión del mismo para mejorar las prestaciones contenidas, también persigue la finalidad de que firme el contrato colectivo de trabajo, todo lo anterior lo podemos considerar como un sinónimo de coacción.

SEGUNDA. El recuento es la prueba idónea para contar los votos de los trabajadores que intervinieron dentro de una huelga y comprobar con ello si son mayoría o no lo son, además es la prueba idónea para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo.

RECUNTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que

representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la titularidad y administración reclamadas si demuestra esa

mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quién, entre los contendientes, es el sindicato que represente a la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

NOTA: El artículo 378 citado, corresponde al 654 y 655 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 109-114, Pág. 45 A.D. 3046/77. Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45 A.D. 5924/77. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 5 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45. A.D. 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo ". 5 votos.

Vols. 109-114, Pág. 45. A. D. 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México. 5 votos.

Vols. 115-120. Pág. 97. A.D. 409/78. Sindicato Industrial "Mártires de San Angel ". Unanimidad de 4 votos.

TERCERA. Debe de aumentarse un artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo en el cual se establezca la obligación por parte del sindicato de que en caso de no llegar a un arreglo se ratifique el estallamiento de la huelga quedando como sigue: En la audiencia de conciliación, en caso de que las partes no lleguen a un arreglo ni la autoridad logre avenirlas el sindicato deberá ratificar el estallamiento de huelga, señalando lugar, día y hora en que estallará el movimiento.

CUARTA. Debe de cambiarse el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo ya que actualmente este artículo únicamente señala como se llevará el recuento pero carece de procedimiento alguno, actualmente el recuento se realiza después de estallada la huelga lo cual consideramos que acarrea muchos problemas, el recuento debería de darse antes de estallarse el movimiento de huelga ya que con esto podemos tener una mayor convicción de que el movimiento lo están realizando efectivamente los trabajadores y no unilateralmente la organización sindical emplazante.

QUINTA. Otro punto a favor de que el recuento se realice antes de que estalle la huelga se ve reflejada en los derechos de los trabajadores ya que con este recuento disminuirían los despidos injustificados.

SEXTA. También se evitarían los “petates”, es decir, que los sindicatos emplacen sin contar con el interés profesional de los trabajadores aun hablando del mínimo de estos que se necesita para emplazar a huelga a una empresa por firma de contrato colectivo de trabajo, es decir, una dualidad de trabajadores y con esto únicamente obtengan dinero de manera ilegal.

SEPTIMA. Se propone la creación de un artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo que señale que en primer lugar el recuento se realice ante la autoridad o en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que no exista amenaza o para que exista menos presión por parte de los patrones sobre los trabajadores con respecto a su voto y en segundo lugar que dentro de este artículo señalen que las únicas personas que podrán votar para efectos del recuento serán aquellos trabajadores que se identifiquen para seguridad de ambas partes tanto identificación personal como del trabajo.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Décima Edición. Ariel Derecho. España. 1987.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Carenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
- BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Décima Segunda Edición. México. 1991.
- BORREL NAVARRO, Manuel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1990.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Derecho Sustantivo" Quinta Edición. Fuentes Impresores. México. 1971.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda Edición. Trillas. México. 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Huelgas y el Derecho del Trabajo s.e. Jus. México. 1976.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral Sexta Edición. Trillas. México, 1990.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. Tomo II.

México. 1989.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “ Conceptos Generales ”. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “ Derecho Individual Derecho Colectivo”. Décimo Primera Edición. Tomo II. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décimo Primera Edición. Porrúa. México. 1988.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Octava Edición. Porrúa. México. 1994.

GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa. México. 1990.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. México. 1985.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. Tomo II. México. 1983.

PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo Individual y Colectivo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1979.

RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. 1991.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.

TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. s.e. México. 1961.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga s.e. Ediciones Botas. México. 1950.

VAZQUEZ, José Antonio. Apuntes tomados de la catedrá del Lic. José Antonio Vazquez, recopilación de José Romero Lunas. s.e. México. 1969.

L E G I S L A C I O N .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décimo Segunda Edición. Trillas. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo. Anaya Editores. México. 1997.

Código Civil para el Distrito Federal. Septuagesima Segunda Edición. Porrúa. México. 1997.

Código Penal para el Distrito y Territorios Federales. Séptima Edición. Ediciones Andrade. México. 1990.

D I C C I O N A R I O S .

Diccionario Jurídico Mexicano. D-H. Tomo II. Segunda Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México. 1987.

