

643  
2ej.



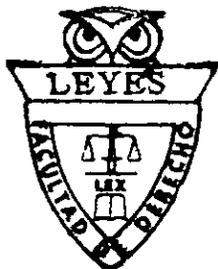
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

OBJETIVOS DE LA HUELGA EN LA  
LEGISLACION LABORAL MEXICANA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
PRESENTA:  
MIGUEL ANGÉL RIVERA CHAVERO



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

266931

1998



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E .

PAG.

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

## CAPITULO I

### CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de Relación de Trabajo.....	1
1.2. Concepto de Coalición.....	11
1.3. Concepto de Sindicato.....	17
1.4. Concepto de Huelga.....	23
1.5. Clases de Huelga.....	33

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DE LA HUELGA

2.1. Etapa de la Prohibición.....	41
2.2. Etapa de la Tolerancia.....	43
2.3. Etapa de la Reglamentación.....	48

## CAPITULO III

## MARCO JURIDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. de 1917.....	55
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	72
3.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	81
3.4. Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980.....	84
3.5. Procedimiento de la Huelga.....	85

## CAPITULO IV

## OBJETIVOS DE LA HUELGA EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

4.1. Conseguir el Equilibrio entre los Diversos Factores de la..... Producción.....	94
4.2. Obtener del Patrón o Patrones la Celebración del Contrato..... Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período... de su vigencia.....	103
4.3. Obtener de los Patrones la Celebración del Contrato-Ley y exigir... su revisión al terminar el periodo de su vigencia.....	115
4.4. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del..... Contrato-Ley en las Empresas o Establecimientos en que hubiese..... sido violado.....	124
4.5. Exigir el cumplimiento sobre Participación de Utilidades.....	127

4.6. Apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno de los objetivos....	
que anteceden.....	142
4.7. Exigir la revisión de los Salarios Contractuales.....	145
4.8. Consecuencias y Repercusiones Contractuales.....	149
CONCLUSIONES.....	153
BIBLIOGRAFIA.....	159

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

El artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula las relaciones de trabajo, estableciendo las garantías que deben otorgarseles a los trabajadores ordinarios y debidamente reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo, siendo la máxima expresión jurídica de la Revolución social de 1910, una de las principales garantías que se plasman en la Carta Política de nuestro País, para la protección de los trabajadores es la institución del ejercicio del derecho de huelga y sus objetivos, motivo de esta tesis, y que la principal función del derecho de huelga y objetivos, es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, los cuales deben ser respetados por el movimiento obrero, el cual no debe ser utilizado en forma irresponsable por los representantes sindicales, si no que su acción debe ser llevada a cabo en beneficio de la mayoría de los trabajadores, por lo que los líderes sindicales, cuando traten de efectuar el ejercicio del derecho de huelga deberán de estar concientes de la responsabilidad que asumen, y ser cuidadosos para vigilar que el movimiento de huelga sea planteado cumpliendo con los requisitos previstos por la Ley Federal del Trabajo, por que de otra forma correrán el riesgo de orientar equivocadamente a los trabajadores y cerrar en forma arbitraria una fuente de trabajo y sumir en la miseria a los trabajadores y sus familiares, por lo que los sindicatos tienen la obligación de estudiar minuciosamente los problemas colectivos que se les presenten y buscar la mejor solución para

sus integrantes ajustándose éstas a la Ley y la razón y propiciar el equilibrio de los factores de la producción, para así, tratar de lograr que se cumplan los objetivos del derecho de huelga regulados tanto en la Carta Magna como, en la Legislación Laboral Mexicana, por lo que en lo concerniente al Estado le corresponde ser un mediador o conciliador imparcial entre trabajo y capital, teniendo dentro de sus principales funciones como autoridad laboral, la de dictar resoluciones y hacer que éstas se cumplan, ya que la Constitución de 1917, que es un conjunto de normas y principios propone que el Estado debe regirse conforme a este conjunto de normas y de principios para lograr el desarrollo económico, político y social del País.

El derecho de huelga y sus objetivos, no atentan en contra de los intereses del empresario o empresarios, ni pretenden la obtención de los medios de producción, si no únicamente una vida digna para el trabajador y su familia, en términos generales, lo que se busca mediante este derecho de huelga, es que se otorgue al trabajador lo que en justicia le corresponde en el proceso de la producción.

Así, el Estado debe procurar el desarrollo integral del País y ofrecer a la clase trabajadora las oportunidades para que alcancen éstos un nivel de vida decoroso, una mejor relación laboral entre los sectores obrero-patronal, puesto que ésta es la misión, que la Constitución le a conferido, y así, lograr el equilibrio de los medios de producción y desarrollo, económico, político y social del País.

## CAPITULO I

### Conceptos Generales

En el desarrollo de este capítulo trataremos de comprender, entender y explicar, los conceptos de lo que es la relación de trabajo, coalición, sindicato, huelga y las clases de huelga existentes en el Derecho Laboral Mexicano, y que se encuentran conñgnadas en nuestra Ley Federal del Trabajo, y así, poder estudiar y analizar mejor estos conceptos de nuestra legislación laboral mexicana.

#### 1.1. Concepto de Relación de Trabajo.

En este capítulo trataremos de dar una definición de lo que es la relación de trabajo por lo que citaremos los criterios y definiciones de algunos autores y de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que primeramente, señalaremos al maestro Cavazos Flores Baltasar, quien nos da su definición en su obra 35, Lecciones de Derecho Laboral, al decir que: "Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación de trabajo, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.<sup>1</sup>

Consideramos nosotros, al igual que el maestro Cavazos Flores, que la relación de trabajo se inicia precisamente en el momento en que se presta un servicio, pero creemos que debe existir el contrato de trabajo por escrito para darle forma y seguridad a la relación de trabajo, principalmente para la seguridad jurídica del trabajador, no obstante que el citado contrato de trabajo sea causa imputable para el patrón.

También, el propio maestro Cavazos Flores nos indica que: "El contrato de trabajo pasó por muchas vicisitudes antes de haberse podido desligar de los contratos.

Durante muchos años el contrato laboral fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que, así una persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

<sup>1</sup>-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. sexta edición Trillas.México.1989.p.109.

Dicho criterio fue desvirtuado por Phillippe Lotmar, en Alemania cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada y al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener una vida propia laboral, Carnelutti arguyó en Italia que el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compra-venta, (salvando con ello el escollo de la devolución de la cosa a la terminación del contrato).

Adujo que así, como era factible comprar la energía eléctrica, se podría comprar la energía humana.

Cuando se argumentó en contra, que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, Carnelutti replicó que no se compraba la persona humana, si no simplemente su energía, así, como tampoco se compran las máquinas que producen energía eléctrica, si no simplemente sus efectos; con ello el contrato de trabajo quedó inmerso dentro del contrato de compra-venta por mucho tiempo.

Sin embargo, con el devenir de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta, en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es

precisamente de "tracto sucesivo" y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

CHantelain y Valverde, sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas y socios industriales, lo mismo ocurría con el contrato de trabajo, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que inclusive tenían derecho a una participación en las utilidades de la empresa.

La objeción a dicho criterio consiste en que, en el contrato de sociedad siempre se forma una persona moral distinta a la de los socios lo que no acontece en el contrato de trabajo. Por lo tanto, el contrato laboral dejó de ser considerado como un contrato de sociedad y evolucionó en forma más simplista a un contrato individual verbal.

Todavía nuestra anterior legislación de 1931, contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de treinta días.

El contrato de trabajo individual y verbal, evolucionó a su vez a un contrato individual escrito, posteriormente a contrato colectivo de trabajo y finalmente a contrato-ley."2

2. Ibidem. p.110.

A nuestro parecer, el contrato de trabajo individual es diferente a los contratos de arrendamiento, compra-venta y sociedad, ya que dicho contrato individual, no surte los mismos efectos que los citados contratos, puesto que deriva el contrato individual, de la prestación de un servicio personal y subordinado que ofrece una persona a otra por una determinada cantidad de dinero denominada salario, y que sirve para subsanar las principales necesidades de subsistencia tanto del trabajador como de su familia.

Respecto a la relación laboral el maestro Cavazos Flores nos dice que: "La relación laboral, como ya se ha dicho, nace en el preciso momento en que se empiezan a prestar los servicios, y su duración de acuerdo con el artículo 35, de la Ley Laboral, será siempre por tiempo indefinido, a falta de estipulación expresa. Desde luego las relaciones de trabajo también pueden ser por tiempo fijo o por obra determinada.

En el caso de que el contrato se celebre por tiempo fijó, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vencido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación de trabajo quedará prórrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Lo mismo sucede cuando la relación es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra, que por ejemplo puede ser promocional o bien tratarse de un pedido especial en cuyo caso debe precisarse el mismo, la fecha probable de entrega, etcétera. En la práctica no se aconseja que se

celebren contratos por tiempo fijo o por obra determinada, ya que en caso de conflicto las indemnizaciones son muy altas; ejemplo: Si la relación de trabajo fuera por tiempo determinado menor de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, además de tres meses de salario y salarios vencidos. Si la relación excede de un año, se debe pagar una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes, además de la indemnización de tres meses y salarios caídos.

La justificación de estas indemnizaciones tan elevadas la encontramos en que los trabajadores que celebran contratos por tiempo fijo, calculan de antemano todas sus consecuencias, e inclusive se trasladan a otros lugares por lo que debe resarcírseles mayormente por los perjuicios que se les causen si son despedidos injustificadamente. Ejemplo; el Ingeniero minero que deja la ciudad en donde vive para irse a la mina con todo y su familia, confiado en un largo contrato por tiempo fijo.

El artículo 40, de nuestra Legislación Laboral, previene que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Nosotros pensamos, que dicha disposición esta equivocada ya que interpretándola a contrario sensu, se tendría que concluir que los

trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios por menos de un año, lo cual es falso, ya que a nadie se le puede obligar a trabajar, ni por un minuto, sin su pleno consentimiento."3

Creemos que, la relación laboral para evitar las indemnizaciones que resultan costosas para el patrón o patrones, los contratos deberían de ser por tiempo indefinido o por obra determinada y estar debidamente expresas al momento de celebrar el contrato de trabajo, y así, no tenerse que ver el patrón o patrones involucrados en un conflicto laboral de carácter económico, que resultaría perjudicial para su bolsillo.

Ahora bien, el maestro Cavazos Flores en su obra ya citada, hace mención de lo que es la relación laboral, para el Doctor Néstor de Buen Lozano y que dice: "La relación laboral es por esencia dinámica ya que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los contratos, con lo cual estamos totalmente de acuerdo, lo que mucho nos preocupa, ya que generalmente no coincidimos con él."

El artículo 20, de nuestra Legislación Laboral positiva, considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

3. -- *Ibidem*. pgs. 113 y 114.

Dicho precepto también, nos indica que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Concluye dicho precepto afirmando que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Como se vé, nuestro legislador no quiso o no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario."<sup>4</sup>

Entendemos nosotros, por relación laboral, la prestación de un servicio subordinado y personal que ofrece una persona a otra por una determinada cantidad de dinero denominada salario, y que deriva de la celebración de un contrato individual de trabajo, en el cuál existe un acuerdo de voluntades entre patrón o patrones y trabajador o trabajadores, en el que se estipula expresamente la remuneración del trabajador.

El Doctor en derecho Néstor de Buen Lozano, en su obra Derecho del Trabajo, I., respecto, de la relación laboral nos comenta que: "La relación de trabajo puede tener diversos antecedentes pero en todo caso

4.- *Ibidem*. p.109.

siempre se encontrará, como tal, un acto jurídico. Las condiciones que regularán en principio, la vida de la relación laboral estarán determinadas, entonces por el acto que le dio origen, por la ley y por los contratos colectivos, contratos-ley, o contratos colectivos de carácter obligatorio.

Ahora bien, no cabe duda de que la relación laboral es, por esencia dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen convenios colectivos se van transformando las condiciones de la relación.

En algunas ocasiones, tal vez las más de ellas lamentablemente, la mejoría sólo deriva del alza de los salarios mínimos.

En otras ocasiones es la propia voluntad de las partes, por regla general expresada más en un acto individual del patrón que en una exigencia laboral, si no existen contratos colectivos, la que determina una modificación de las condiciones, por la vía de ascenso o sólo de un aumento de sueldo. A veces, cuando se trata de empresas que han establecido cursos de capacitación, la mayor aptitud de determinados trabajadores los lleva a lograr mejores condiciones de trabajo casi de una manera objetiva y necesaria, v.gr.: al plantearse una vacante o surgir un puesto de nueva creación, mediante concurso de méritos y derecho de antigüedad."5

La relación laboral, pensamos que, independientemente de que es dinámica, por convenir así, a los intereses tanto de los trabajadores como del patrón o patronos, es pertinente que las condiciones de trabajo estén determinadas para que el trabajador o trabajadores tengan una seguridad económica, jurídica política y social, ya sea que se trate de un contrato individual, contrato colectivo o contrato-ley, asimismo, y para la mejoría de los trabajadores en el desenvolvimiento de su trabajo y del patrón o patronos, es conveniente la impartición de cursos de capacitación para que los trabajadores logren superarse y mejores condiciones de trabajo para ellos mismos, y sus dependientes, al igual, que para el patrón o patronos es conveniente, ya que tendrán mejor calidad en la mano de obra y mayores beneficios.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente establece en su artículo 20, lo que es la relación de trabajo y que a la letra dice: "Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por 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."6

Por nuestra parte, consideramos que la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal y subordinado a una persona física o moral por el pago de un salario.

De lo anteriormente expuesto, en lo referente a la relación de trabajo, por nuestra Ley Federal del Trabajo y las definiciones de los autores citados, podemos hacer hincapie, en que la relación de trabajo, debe satisfacer las principales necesidades de los trabajadores, así como de los patrones, lo cual es la esencia de una mejor distribución de los medios de producción y capital.

## 1.2. Concepto de Coalición.

En este punto trataremos de entender el significado de lo que es la coalición, dentro de nuestra legislación laboral y para lo cual citaremos a algunos autores para una mejor comprensión de dicho concepto.

El maestro Cavazos Flores Baltasar, en su obra 35 lecciones de Derecho Laboral nos dice: "Nuestra ley de trabajo por su parte en el artículo 354, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y

6. Ley Federal del Trabajo de 1970. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, novena edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1996. p.29.

patrones, y el artículo 355, nos indica que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes. El etcétera de esa fracción lo consideramos inaudito, ya que las leyes deben ser claras y precisas.

La fracción XVI, del artículo 123, constitucional consagra a los obreros y a los empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

El artículo 356, previene que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

También la ley afirma, en el artículo 357, que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Consideramos demagógica dicha afirmación, ya que si bien es cierto que no se requiere autorización previa para la constitución de los sindicatos, sí se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento."7

7.-CAVAZOS FLORES, 35 lecciones de Derecho Laboral. ob. cit. p.251.

Al igual, que nuestra Ley Federal del Trabajo, consideramos que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Este mismo autor, Cavazos Flores, nos habla de las diferencias que existen entre coalición y sindicato al decirnos que: "La coalición es transitoria, no requiere registro es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos o más trabajadores, o con dos o más patronos.

En cambio, el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio; defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patronos por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga.

Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos."8

8. Ibidem. pgs. 251 y 252.

Consideramos nosotros, que la coalición de trabajadores aunque no tiene la misma fuerza que el sindicato, por no ser la titular del contrato colectivo de trabajo, y no poder emplazar a una huelga para obtener alguno de los objetivos de la huelga establecidos en el artículo 450, de la Ley Federal del Trabajo actual, sin embargo, ésta no requiere registro para reclamar sus intereses comunes, ya que también es pieza fundamental en un emplazamiento a huelga.

Ahora bien, el Doctor, Néstor de Buen Lozano, nos dice respecto de la coalición que es: "Otra expresión que adquiere un significado especial cuando se tratan los temas del derecho colectivo es la "coalición". En la ley de 1931, el art. 258, la definía, en su primer párrafo como "El acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes." Sin embargo, al afirmar después en el mismo artículo que "el sindicato de trabajadores es una coalición permanente", disposición recogida en el art. 441, de la ley vigente, le daba un significado nuevo por que venía a expresar, así no tanto el acuerdo, como el órgano nacido del acuerdo.

En cierta manera, en la terminología contractual ocurre un poco lo mismo. Kelsen dice a propósito de la expresión "convención" que el vocablo significa un tanto un acto o procedimiento y Messineo a su vez, se pregunta, si el contrato, en si mismo, puede considerarse como una relación jurídica, y llega a responder que sólo es así cuando es de ejecución continuada o periódica e involucra reiteración de actos

ejecutivos por parte de los contratantes.

A propósito de estas ideas de Messineo, ya expusimos antes un punto de vista que en parte coincide con el maestro Italiano. En la decadencia del contrato (p.162) afirmamos que: no debe confundirse una cosa con la otra. El contrato da origen a una relación jurídica, pero en sí mismo es un acuerdo de voluntades sobre un objeto posible, distinto de la relación que provoca. Inclusive-agregamos-, en ello diferimos de Messineo, tampoco puede pensarse que el contrato de tracto sucesivo constituye, per se, una relación jurídica. En éste último caso, el contrato continúa siendo el mismo acuerdo creador y regulador de la relación jurídica, pero no por el hecho de que sea de tracto sucesivo el acuerdo puede convertirse en relación.

Creemos que los conceptos anteriores son válidos respecto de la coalición, a la que, siguiendo la tesis de la ley de 1931, que la nueva ley no desvirtúa, cabe comparar con un acto colectivo, esto es, un convenio celebrado por una pluralidad de personas. Sin embargo debe advertirse que tal concepto puede chocar un poco con el significado gramatical que ve en la coalición a una "confederación, liga, unión" (Diccionario de la Academia, 1984), esto es, resultado del acuerdo y no del acuerdo mismo.

Aceptamos que nuestra tesis puede producir una laguna en la terminología laboral. No creemos, sin embargo, que sea difícil colmarla,

aunque quizá la solución más razonable sería la de respetar el concepto gramatical, reservando la expresión "coalición", en su valor sustantivo. Y refiriendo el acuerdo de los trabajadores a las expresiones más sencillas: convenio o pacto colectivo, acuerdo mayoritario, etcétera.

De todas maneras no puede olvidarse la solución legislativa que al hacer referencia a la coalición en los artículos 440 y 441, la utiliza como equivalente, al mismo tiempo, de acuerdo y de grupo."9

Nosotros consideramos que la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. Y que es el primer acto que se lleva a cabo para organizar tanto a trabajadores como a patrones.

El artículo 355, de la Ley Federal del Trabajo señala que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Por nuestra parte, vemos que la coalición es la titular precaria del derecho de huelga, pero no puede ser la titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos de

obreros, por que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos, y por no estar registrada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y Secretaría del Trabajo.

### 1.3. Concepto de Sindicato.

El derecho del hombre para formar sindicatos y asociaciones profesionales se encuentra establecido en el artículo 9, de nuestra Ley Suprema, la cual a la letra dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse y reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asunto políticos del país. Es decir, es necesario que se lleven a cabo en forma tranquila y ordenada para el logro de un fin autorizado y no prohibido por la ley.

Al igual el artículo 123, constitucional, en su fracción XVI, dice: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera;"<sup>10</sup>

El artículo 123, constitucional deja abierta la posibilidad

<sup>10</sup>-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, nonagésima novena edición. Porrúa. México. 1996. pgs. 112 y 116.

para que los trabajadores y los empresarios se organicen no sólo en sindicatos y asociaciones profesionales, si no como ellos lo consideren necesario y conveniente de acuerdo con sus objetivos y necesidades.

Nuestra Ley Laboral actual, en su artículo 356, establece que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

En relación al sindicato el Doctor Néstor de Buen, nos indica lo siguiente: "Tradicionalmente se utiliza la expresión "asociación profesional" en el significado coincidente con "sindicato". Sin embargo del texto de la frac. XVI, del "Apartado 'A'" del artículo 123, constitucional, ahora vinculado al art. 356, parece derivarse la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos, aún cuando se utilicen como tales.

En la misma medida la fracción XVI, al consagrar, el derecho de los patrones y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses admite que lo hagan por la vía sindical o que acudan, solamente, a la asociación profesional, que de esa manera, alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo.

En nuestro concepto, la asociación profesional constituye, en realidad, el género próximo, y el sindicato su diferencia específica. Esto

es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras, en nuestro concepto, del artículo 356, que define al sindicato, precisamente, como una "asociación".

De acuerdo a lo expuesto, el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase, vinculada estrechamente al fenómeno de lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno.

Por lo dicho y concientes del valor de la tradición, que a veces supera a lo estricto del estudio científico de los problemas, seguiremos utilizando la expresión "asociación profesional", aún cuando debe entenderse que lo hacemos como sinonimo de sindicato."11

En nuestra opinión, el sindicato, como lo establece la misma Ley Federeal del Trabajo, es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, que derivan de la misma Constitución Política del país, y que estos vienen a defender las condiciones de trabajo, salario y demás prestaciones concernientes a los trabajadores, para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, principal función ésta de los sindicatos.

El Maestro Cavazos Flores, nos habla respecto a la libertad sindical y las clases de Sindicatos, al decir que: "Desde luego una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libertad de asociación.

El artículo 358, de la Ley laboral citada, textualmente establece que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta." Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica.

La garantía que otorga es indiscutible ya que faculta al trabajador que ingrese a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando así lo desee, ya que su afiliación al mismo no tiene por que ser per-eternum.

El artículo 395, de la misma Ley Laboral establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos.

Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría, un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para

el patrón. Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción.

A pesar de que los mexicanos somos en ocasiones tan folklóricos que clasificamos los sindicatos, por colores, en rojos, amarillos o blancos, la verdad es que de acuerdo con el artículo 360, de nuestra ley laboral citada los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales: los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una empresa;

III. Industriales: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V. De oficios varios: los formados por trabajadores de diversas

profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere, trabajar en la empresa de que se trate."<sup>12</sup>

Como se podrá ver, es posible determinar por medio de la definición que el objeto del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajador.

Así también, el trabajador es considerado parte de la clase débil, que cuenta únicamente con su fuerza de trabajo para poder subsistir junto con su familia, a quienes tiene que proporcionarles los elementos necesarios para que se realicen en la vida como seres humanos; por lo tanto, los sindicatos de trabajadores deben lograr mejores prestaciones, para que se lleve a cabo la modernización del Estado Mexicano, es necesario que los patrones respeten los derechos sociales de los trabajadores y que los trabajadores respeten las necesidades de los patrones, para así, lograr una mejor sociedad y continuidad en la relación de trabajo.

<sup>12</sup> CAVAZOS FLÓRES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. ob. cit. pgs. 252 y 253.

#### 1.4. Concepto de Huelga.

La huelga es un derecho de los trabajadores consagrado en el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por que, beneficia a los obreros y es un medio de presión para lograr el objetivo perseguido por los trabajadores.

Cavazos Flores, en relación a la huelga nos dice que:

"Durante muchos años se sostuvo por los principales tratadistas laborales, que el derecho del trabajo se encontraba siempre en constante evolución. Nada más alejado de la realidad. El derecho Laboral sí ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma; no se ha modificado y nunca se podrá cambiar.

El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador de mañana, siempre ha tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador europeo o al trabajador de la China Comunista.

Por ello, el derecho del trabajo siempre ha tratado de proteger al trabajador, mediante normas que le puedan proporcionar un mayor salario y una menor jornada, principios éstos de salario mínimo y jornada máxima, que constituyen la esencia misma y el desiderátum de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la

práctica. Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo.

El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil, de ahí la necesidad de legislar en favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa, una vida digna de ser vivida.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera, serían letra muerta, imposibles de exigir.

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede "persuadir" al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable...En México, el artículo 259, de la ley de 1931, establecía que: "huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". Esta definición fue sustituida en 1970, por nuestra nueva Ley de Trabajo que en su artículo 440, previene: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Al respecto pensamos, que nuestra definición sobre la huelga da marcha atrás, ya que suprime el término "legal" de la ley de 1931, y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera

tiene que ser "legal", es decir, tiene que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo.

A guisa, de ensayo podríamos proponer la siguiente definición: "Huelga es la suspensión legal y temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".

De esta definición podríamos sacar los siguientes elementos:

1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe de ajustarse a los requisitos que marque la ley.
3. La suspensión debe ser temporal ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.
4. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos mayoritaria.

Toda huelga pasa por tres etapas; a saber: a) periodo de gestación; b) periodo de prehuelga; y c) periodo de huelga estallada.

Lo anterior tiene validez para todas las huelgas que se planteen en todos los países de América Latina. Por lo que nosotros explicaremos cada una de esas etapas:

a) El periodo de gestación, se inicia en el momento que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de prehuelga.

b) El periodo de prehuelga, debe tener como misión fundamental la de conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

Durante este período el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un probable o posible recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se

hace necesario, se dará aviso al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Los trabajadores que laboren como "emergentes" no podrán ser considerados como "esquirolés" o "rompe huelgas".

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

Desde luego, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanatorios, vías de comunicación, etcétera. El período de pre huelga debe tener término mínimo de duración y un término máximo, en México este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un período máximo de pre huelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores. Un sindicato de mala fe (podría haber alguno), ésta en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de pre huelga de ocho a nueve meses durante el cual el patrón se considerará como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que

ello implica.

La prórroga de este período tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos de que se trate de empresas de servicios públicos en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

c) Período de estallamiento de huelga, se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

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

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

consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

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

En estas circunstancias las empresas en muchos casos no pueden darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier "sugerencia" para evitarse males mayores derivados del recuento tardío.

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

A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder "tantos" salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento. En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se

practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento."13

En nuestra opinión, el Derecho del Trabajo, como lo menciona el maestro Cavazos Flores, sí ha evolucionado en cuanto a su esencia y forma, tan es así, que tenemos la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, asimismo, la huelga es la suspensión temporal de las labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en defensa de sus intereses comunes, y que dicha huelga debe tener como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. La huelga es un derecho de la clase trabajadora y medio de presión para que los trabajadores sean escuchados mediante el ejercicio de éste derecho de huelga.

El autor Mario de la Cueva, en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II., nos da su definición de huelga al decir que: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos."14

13. Ibidem. pgs. 303, 304, 305 y 306.

14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1991. p. 788.

Para el Doctor Néstor de Buen: "La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo."<sup>15</sup>

Nuestra Ley Federal del Trabajo, la define así: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Igualmente, nosotros, consideramos que la huelga es un medio de defensa y ataque que puede ser utilizado con fines políticos y causar serios efectos en la economía del país, pues cuesta grandes sumas de dinero a los obreros y representa pérdidas de salarios, disminución de trabajo y retiro de capitales. Por lo que es importante señalar que para lograr un desarrollo, integral, tanto los trabajadores como los patrones deben cooperar dentro de sus respectivas posibilidades, sobre todo ahora que el Tratado de Libre Comercio abrirá las puertas para que ambos progresen.

Ahora bien, la huelga pasa por tres etapas las cuales son:

a) Período de gestación, que se inicia desde que los trabajadores se coaligan para defender sus intereses comunes.

<sup>15</sup> DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. ob. cit. p. 844.

En esta etapa los trabajadores elaboran el pliego de peticiones en donde establecen los puntos por los cuales desean hacer uso del derecho de huelga.

b) El período de prehuelga, se inicia desde el preciso momento en que las autoridades y el patrón reciben el pliego de peticiones que elaborarán los trabajadores. En donde se va a tratar de que las partes lleguen a un acuerdo y concilien sus intereses.

c) El período de huelga estallada, como su nombre lo indica, se inicia desde el momento en que los trabajadores dejan de laborar y colocan la bandera rojinegra."16

Es importante, a nuestro parecer que, en el período de gestación o elaboración del pliego petitorio, concurra la mayoría de los trabajadores y que en el pliego petitorio se establezcan debidamente fundados los objetivos por los cuales desean llevar a cabo la huelga, y no se llegue a declarar inexistente o improcedente, es decir, los trabajadores deberán llenar los requisitos de fondo y forma, como lo establece nuestra Ley Laboral vigente, para poder ejercitar el derecho de huelga, puesto que el fin del sindicato emplazante es lograr el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo, y el Estado o

16.-CAVAZOS FLÓRES, Baltasar. 35 Lecciones Derecho Laboral. ob. cit. pgs. 305 y 306.

autoridad correspondiente deberán actuar como mediadores, tratando de que las partes lleguen a una conciliación satisfactoria y evitar se llegue al estallamiento de la huelga que resultaría perjudicial para las partes.

#### 1.5. Clases de Huelga.

En relación a las clases de huelga el Maestro Cavazos Flores Baltasar nos dice que: "Las huelgas en teoría pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita, si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Una huelga es ilícita, si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra ley, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Una huelga es existente, si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Una huelga es inexistente, si le faltarán los requisitos de fondo, forma, o mayoría, o alguno de ellos.

De los conceptos anteriores mencionados podemos desprender que

Lo contrario de una huelga "existente" es una huelga "inexistente", pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizarán los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, si no inexistente, por lo tanto, lo contrario a una huelga lícita no es la huelga ilícita si no la no "ilícita".

Por lo demás, una huelga existente, siempre es lícita, nunca puede ser inexistente y puede ser ilícita, si cumplió con los requisitos de fondo, forma o mayoría, y se realizarán los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente, nunca podrá ser existente, pero si podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltarán los de forma y mayoría. También podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, se realizarán los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita, puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, si hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

En la práctica una huelga nunca se declara "lícita" en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le faltarán los requisitos de forma o mayoría."<sup>17</sup>

Por otra parte, nuestra Ley Federal del Trabajo actual, clasifica a la huelga de la siguiente manera:

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

Artículo 445. La huelga es ilícita:

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.

<sup>17</sup>---<sup>16</sup>idēm. pgs. 310 y 311.

Artículo 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

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 cumplierón 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."

La fracción XVIII, del artículo 123, constitucional señala que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

Consideramos nosotros, que la huelga es una arma de lucha de clases sociales que aparece como derecho debidamente reglamentado entre la

fuerza de trabajo y el capital, para exterminar la desigualdad que existe dentro de la sociedad, pero desgraciadamente este objetivo no se cumple, ya que por medio de artimañas, esta totalmente desvirtuado, por que el Gobierno actual, por su origen y convicción, el artículo 123, de la Constitución que trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el Gobierno, emanado de una Revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, y que no puede desconocer.

Hasta antes de la Constitución de 1917, la huelga era un hecho delictuoso, que caía dentro del ámbito del Código Penal aunque, durante algún tiempo, fue vista por parte de las autoridades con cierta consideración, buscando no castigar a los huelguistas. Durante el porfiriato los movimientos de huelga fueron sofocados mediante la violencia, las huelgas mexicanas del siglo XIX, no fueron el resultado ni de una conciente preparación, sino más bien de impulsos momentáneos y desesperados, más cuando sus causas fueron diversas ejemplo de ello; despido injustificado de trabajadores; petición de jornadas de trabajo más humanas; mejoramiento de salarios; la liberación de comprar en tiendas de raya; día de descanso a la semana; y malos tratos, fueron las causas principales de que los trabajadores acudieran a la huelga.

Ahora bien, actualmente, las noticias que se transmiten por

radio y televisión, prensa etcétera, hacen referencia a diversos movimientos huelguísticos celebraciones de contratos colectivos y contratos-ley, por lo que algunas veces las huelgas terminan con éxito, pero otras no, lesionando a los trabajadores en sus salarios caídos, los ordenamientos legales que se encuentran en el artículo 123, constitucional, son una conquista de los trabajadores del movimiento obrero mexicano, por una lucha de clases entre el capital y el trabajo lo cual es letra muerta, ya que los trabajadores son los que sufren las consecuencias por parte del patrón y de las autoridades.

El trabajador y su familia son seres humanos con necesidades básicas; como la alimentación; vestimenta; vivienda, medicinas, pero duramente castigados por la inflación y por lo tanto, surge la constante lucha por la mejoría de las condiciones de vida, para satisfacer sus necesidades y llevar así, una vida digna, buscando con ello también principalmente mejorar las condiciones de trabajo, seguridad en el mismo, condiciones que a veces no son muy satisfactorias, motivo por el cual necesitan estar organizados permanentemente, para el reclamo de sus derechos y tener la vía y los medios legales para ello, a fin de que sus derechos sean funcionales, y no letra muerta contenida en una ley, o texto legal, por lo que el Estado debe intervenir en este tipo de instancias legales, con la finalidad de que el trabajador no obtenga justicia por su propia mano, y que el predominio del capital no sea absoluto o que la obtención del máximo beneficio no se dé en perjuicio de la clase más desfavorecida, por lo que el sindicato es la base de organización para el

logro y fines de la clase trabajadora. Por lo que nosotros consideramos que la huelga es un medio de defensa y ataque que puede ser utilizado tanto, por los trabajadores como por los patrones o empresarios, para que estos, se organicen no sólo en sindicatos y asociaciones profesionales, sino como ellos lo consideren necesario y conveniente de acuerdo con sus objetivos.

## CAPITULO II

## Antecedentes de la Huelga.

Entraremos al estudio y origen de la huelga en el Derecho del Trabajo, en donde se dieron actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, y por lo cual durante el transcurso de la historia, ha existido la dominación del hombre por el hombre, lo cual ha provocado muchos problemas. Ya que en un principio la fuerza era la base de esta dominación; tiempo después, la religión vino a ser un factor importante de dominación; posteriormente surgió la dominación a través del poder económico. El cual establece sus propias normas y trata a la propiedad como inviolable e intocable.

Así, como parte de la evolución y transformación del derecho y de las normas de conducta, al paso del tiempo surge el derecho de huelga, el cual pretende se le conceda al trabajador lo que le corresponde en el proceso de la producción y llevar una vida digna, para poder subsistir, este derecho de huelga se ve afectado en un principio por su prohibición total y absoluta, pero el trabajador llevo a cabo la lucha por su legislación aún a costa de su propia vida, con la fuerza que proporciona la unión de los hombres para poder lograr y obligar a los empresarios, dueños de fábricas y talleres a aceptar condiciones colectivas de prestaciones de servicios, más favorables para la clase trabajadora, por lo que analizaremos cada una de las etapas por las que ha pasado la

huelga.

### 2.1. Etapa de la Prohibición.

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II., nos comenta al respecto de las etapas de la evolución de la huelga y nos dice que: "La era de la prohibición (huelga delito): tres circunstancias hicieron posible en la historia de la Edad Contemporánea la etapa que ahora consideramos:

Primeramente, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio.

En segundo lugar, la evolución de la propiedad privada en el artículo 17, de la declaración de los derechos del hombre de 1789, a la condición de los derechos naturales de los hombres; el precepto en cita decía que "siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, si no cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo una justa y previa indemnización.

En tercer lugar, finalmente, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo cuarto de la misma declaración "en 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 Internacional del Trabajo el goce de los mismos derechos."18.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), precisó que la primera prohibición de la Edad Contemporánea de la coalición y la huelga, se dió en la Ley de Chapelier de 1772, a la que se le ha denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora. Esta ley en términos generales defiende en forma tajante y definitiva la libertad de industria y el derecho de propiedad.19

El Maestro Trueba Urbina en su obra Evolución de la Huelga nos dice que: "En México se instituyen estos principios en la Constitución de 1857, con lo que se asesta un duro golpe a las instituciones económicas de la Colonia. Esto al consagrar la libertad de trabajo e industria, como garantía universal. El Código Penal de 1871, sancionaba a las coaliciones y a las huelgas en el artículo 925, esto como ya se dijo, por el carácter de derecho natural inviolable que se le dió al derecho de propiedad."20

Pensamos nosotros, que en la actualidad si los sindicatos mexicanos, tuviesen el valor o la fuerza necesarias para defender su independencia y los derechos de la clase trabajadora frente al Estado y la

18. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T. II. ob.cit.p.570.

19. Ibidem. p. 569.

20. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la huelga. Botas.México. 1950.p. 38.

burguesía, sería la huelga un ente moderno de inconformidad y lucha, por lo tanto un verdadero medio de equilibrio entre trabajo y capital. En esta etapa la labor del Estado consistió en mantener las condiciones para que la sociedad de mercado pudiera desarrollarse libremente con el apoyo que otorgaba el Estado al capital, de ahí el calificativo de Estado liberal, y el propio capital avanzaba en forma monopólica y represiva, así aparecieron las condiciones para que surgiera una nueva fuerza social, que, empezó a organizarse para la defensa de sus intereses comunes de clase, estas organizaciones comienzan a presionar a la clase dominante hasta lograr determinadas reformas y que se les reconozcan derechos, como por ejemplo; el derecho de huelga, obtenido a base de lucha.

## 2.2. Etapa de la Tolerancia.

En relación a la etapa de la tolerancia el Maestro Mario de la Cueva nos comenta que: "La era de la tolerancia: el liberalismo inglés ha procurado siempre ser consecuente consigo mismo, si bien puede decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga. Cien años después, la OIT, en una excelente monografía, explico la contradicción existente entre el pensamiento liberal y la legislación represiva de Inglaterra, que condujo a la ley de 1824, propuesta por el parlamentario.

El desarrollo del individualismo concluyo finalmente, mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical.

El Estado, que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente esa paradoja esa categoría de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se entendiesen y reunieran. Si en nombre de la libertad no querían intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica libertad completa para arreglar sus asuntos, aún recurriendo, si llegaba el caso, a asociaciones libremente constituidas. La libertad de no hacerlo, y lo que le era lícito a un individuo no podía convertirse en delito por que muchos lo practicasen en común.

Veintún años después, el abogado Berger escenificó el episodio de la lucha de Dón Quijote contra lo molinos de viento, pero de la misma manera que el Caballero Manchego, se estrelló contra el conservadurismo y la incomprensión de los tribunales de Francia.

La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban 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, podían conducir a la victoria. La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la

suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica."21

Podemos decir, que tanto en la época de la prohibición en donde la huelga era considerada como un delito, y reprimidos en su totalidad los derechos de los trabajadores, como en la época de la tolerancia en donde a los trabajadores se les llegó a permitir y reconocer el derecho de asociación y huelga, pero sin estar debidamente reglamentados, ya que el patrón podía negociar o contratar con estas asociaciones, sin verse obligado a realizar esos actos, apoyado por el derecho civil, en donde se le autorizaba para rescindir la relación de trabajo por incumplimiento y contratar nuevos trabajadores, por lo que el cambio de una etapa a otra no fué mucho, pero ya se encontraba en evolución el derecho de los trabajadores para defender sus intereses, dentro de la relación laboral.

Durante el porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos tolerados por el regimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cannanea y Río Blanco.22

21.-DE LA CUEVA, Mario. El Derecho del Trabajo. ob. cit. pgs. 570 y 571  
22.-TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. ob. cit. p. 367.

La huelga de Cannanea, es declarada por los trabajadores mineros en contra de la Compañía Minera Cannanea Consolidate Copper Company, en la cuál se llevarón a cabo injusticias en contra de los trabajadores, en torno a los salarios y trato, lo cuál, trajo consigo la ayuda e intervención de la policía de Estados Unidos, para controlar a los trabajadores huelguistas, que sólo en sus peticiones solicitaban un mejor trato de parte de sus patrones, además del pago de un salario más justo, ya que sus compañeros norte americanos eran mejor pagados, la cuál tuvo resultados fatales ya que murieron quince trabajadores huelguistas. Referente a la huelga de Río Blanco, de los trabajadores hilanderos, surge por las ansias de superación de la clase trabajadora y por necesidades de defensa colectiva, llegando a la huelga principalmente, por un reglamento que los patrones publicaron en diciembre de 1906, en las fábricas textiles de Atlixco y Puebla, dicho reglamento contenía un paro de patrones, lanzando a los trabajadores a la calle, el citado paro tenía como objeto capitalizar la situación de angustia y miseria que produciría el desempleo y así poder dominar a la clase proletaria, por lo que se sometieron al arbitraje presidencial, y que supuestamente fallo en favor de los intereses de los trabajadores, pero al percatarse los trabajadores de que se trataba de una burla, decidieron no reanudar las labores y tomaron justicia por su propia mano, en la cual murieron varios obreros como consecuencia, además de que otros fuerón aprehendidos y deportados a Quintana Roo. De lo mencionado en éstos renglones, vemos como en la época de la tolerancia, las huelgas eran contenidas en base a engaños, arbitrariedades y violecia por parte de los patrones y autoridades.

La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. Esto por los requerimientos específicos de cada época para la mejor explotación de la clase trabajadora y así favorecer al despotismo de la burguesía.<sup>23</sup>

La era de la tolerancia, independientemente de que se caracteriza, como las décadas de simple libertad de coalición, y libertades naturales de reunión y asociación, creemos, que fué una época difícil, debido a la explotación en que vivía la clase trabajadora, maltrato, violencia y arbitrariedades ejecutadas en su contra tanto por los patronos como por las autoridades, para contener sus peticiones laborales.

También, desde que la Constitución otorga el derecho de huelga, en la práctica sucede que este derecho es nulificado por su reglamentación y por el otorgamiento de facultades de carácter facista a funcionarios, durante esta era de la tolerancia nos podemos dar cuenta como el trabajador sigue sin encontrar el apoyo debido y protección de la Constitución y las leyes derivadas de ésta, así, el patrón al no encontrar norma legal que lo obligará a negociar con la clase trabajadora, actuaba de la forma que mejor conviniera a sus intereses, ya que lo protegía la misma ley.

23. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. ob.cit. 570 y 571.

### 2.3. Etapa de la Reglamentación.

Al respecto de esta etapa el autor Mario de la Cueva nos dice que: "La era de la reglamentación legal de las instituciones: se caracteriza por que algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así a ejemplos, las asociaciones sindicales de trabajadores, patronos y convenciones colectivas, asunto del que nos ocupamos en los capítulos respectivos. La etapa en turno ofrece una bifurcación en sus años finales, pues varios pueblos, Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plena, con el sólo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Es sin embargo revelar que, hasta donde recordamos, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la Era de la Tolerancia conservo su vigencia en ese aspecto de la lucha social, con la salvedad de los sistemas facistas totalitarios y de los regímenes castrenses. Tenemos asimismo que resaltar, que el principio de la huelga libre no reglamentada, ha conservado su vida hasta nuestros días no obstante su reconocimiento en diversas constituciones de la postguerra.

Costó tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la Declaración de Derechos Sociales de 1917, había cambiado la ruta de la historia y las metas del derecho del trabajo.

Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, a la huelga como un derecho Constitucional y legalmente protegido. Un hecho inusitado nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de la huelga."24

Durante la revolución Mexicana Venustiano Carranza, llega a sancionar a la huelga con la pena de muerte, para meses después, promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social. Esto al comprender que la sociedad no se conformaría con simples promesas, después del costo social y humano de la revolución."25

En el decreto del 10. de agosto de 1916, Venustiano Carranza diría lo siguiente:

"Artículo 10. se castigará con la pena de muerte, además de los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862.

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen

24.-DE LA COEVA. Mario. El Nuevo derecho del Trabajo. ob. cit. p. 571.

25.-DE BUEN. L. Néstor. Derecho del Trabajo. T. II.ob. cit. p. 835.

a los que presidan las reuniones en que se proponga discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo, y a los que procuren hacerla efectiva toda vez que se hubiere declarado.

Segundo: A los que con motivo de la suspensión del trabajo en la fábrica o empresas mencionadas o en cualquier otra aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla, destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de la empresa a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otros operarios que quieran comprender en ellas, y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad privada.

Tercero: A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo.

Esta fué una medida de fuerza en contra de un hecho concreto: la huelga de 31, de julio de 1916, decretada en el Distrito Federal."26

Pocos meses después, como resultado de la convocatoria lanzada por el propio Venustiano Carranza, el constituyente de Querétaro aprobaría el texto del artículo 123, en la fracción XVII, se señaló que: "Las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores y patronos, las huelgas y los paros." A su vez en la fracción XVIII, se dispondría lo siguiente: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional."<sup>27</sup>

En la práctica el trabajador no es favorecido por el pretendido equilibrio, ya que por el contrario, el despotismo de la burguesía es apoyado por el Estado. Así, se otorga un salario totalmente anticonstitucional y se deja en entre dicho a la misma procuración de justicia.

"La última parte de la fracción XVIII, relativa a los obreros

<sup>27</sup>. Idem. p. 840.

de los establecimientos fabriles militares fue después suprimida, mediante la reforma iniciada por Lazaro Cardenas publicada en el Diario Oficial de 31, de diciembre de 1938."28

A raíz de la promulgación del artículo 123, Constitucional la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo. Sería en la Ley del Trabajo de Veracruz, de 14, de enero de 1918, (artículo 94) y en la de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. La de Querétaro reproduciría el texto constitucional, lo mismo se hizo en los proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito Federal y Territorios Federales de 1918 y 1925. El proyecto de Código de Portes Gil reprodujo, con variantes, el precepto de la Ley de Tamaulipas en el mismo e igual camino siguió el proyecto de la Secretaría de Industria. La Ley de 1931, fue promulgada en lo conducente (art. 260), conforme a este último proyecto.

Muchos de estos antecedentes, así como de otras muchas leyes que se expidieron en diversos Estados de la República, eran intentos por aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero cuando realmente se vinieron a establecer las bases que unificarón el criterio en todo el país, fue en esta última la de 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo."29

28. Idem. p. 840.

29. Ibidem. p. 841.

En la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo se sostiene que en el Derecho Mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta la satisfacción de sus demandas.

Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley de 1931, de tal manera, que los cambios, que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaren al interpretar las disposiciones de la Ley. El autor Euquerio Guerrero, en su obra Manual de Derecho del Trabajo, T. I. al respecto dice: "Sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho pues, por el contrario le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento."<sup>30</sup>

Es una verdad a todas luces, que en la práctica el derecho de huelga, específicamente en México, se ve afectado por una intervención del Estado, totalmente parcial a favor del capital, dejando al trabajador en condiciones de indefensión, además, de la situación en la que existen pocas fuentes de trabajo y un exceso de mano de obra, lo que provoca

<sup>30</sup>-GUERRERO. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. T.I., Porrúa. México. 1986. pgs. 348 y 349.

diversos problemas, entre ellos que el trabajador prefiere el silencio para conservar su empleo, limitando así sus derechos. El capitalista se aprovecha de esta situación violando estos derechos y afectando así los valores más íntimos del trabajador.

## C A P I T U L O III

### Marco Jurídico

En este capítulo analizaremos los fundamentos legales, que reglamentan al derecho de huelga, llamada también por algunos tratadistas derecho de clase, y que se encuentran plasmados en nuestras leyes, estos fundamentos están principalmente en la Constitución Política de 1917 y Ley Federal del Trabajo, ya que nuestra Carta Magna de 5 de febrero de 1917, que es cuando surge y se establece el derecho de huelga en nuestra Ley Fundamental, para defender y proteger los derechos de los trabajadores, ante el capital empresarial, y evitar así los conflictos entre capital y trabajo, es por lo que nuestro Poder Constituyente de 1917, plasmó en el artículo 123 la regulación de las relaciones de trabajo, estableciendo las garantías mínimas que debe disfrutar el trabajador, el cuál tiene como objetivo principal conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y el estado actuando como un mediador o conciliador imparcial entre el trabajo y el capital, ya que la Norma Suprema de 1917, que es un conjunto de normas y de principios, propone que el Estado debe regirse conforme a este conjunto de normas y principios, para lograr el desarrollo económico y social del país. El derecho de huelga no atenta en contra de la empresa privada, ni pretende la obtención de los medios de producción, si no únicamente una vida digna del trabajador, para satisfacer sus necesidades en términos generales, y que trataremos de entender mediante su estudio en nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo, así como su procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en este capítulo.

### 3.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El maestro Carlos Alberto Puig Hernández, en su obra Teoría y práctica de la Huelga en México, nos comenta que : "Antes de las labores del Congreso Constituyente de Querétaro, el primer ordenamiento que establece a la huelga como un derecho de los trabajadores es la Ley del Trabajo decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915, la cual en el primer párrafo de su artículo 120, disponía : "La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo, o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los trabajadores con intento de compeler a cualquier patrón a convenir a las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón, o para inspirar, apoyar o ayudar a cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

Como después podrá advertirse, las características de este tipo de huelga son distintas de las que reviste este derecho al ser consagrado en la Constitución Política de 1917, pues en aquella; a) se reconoce como finalidad, entre otras, la intención de infligir pérdidas al empleador;

b) los obreros no asociados que se declarasen en huelga podían ser sustituidos por los asociados; c) implícitamente se excluía el ejercicio de la huelga cuando el trabajador estuviera comprendido en un "convenio industrial", ya que si participaba en ella era penado con una multa, y d) se recomendaba acudir a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje para resolver las dificultades laborales y no recurrir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos"<sup>31</sup>

Podemos decir, que la Ley Federal del Trabajo, decretada para el Estado de Yucatán, del 11, de diciembre de 1915, en que se establecía el derecho de huelga y el paro de patronos, fué fundamental para que se plasmará en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para resolver los conflictos laborales que se presentarán ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al Tribunal de Arbitraje, para su resolución y no tener que ir a la huelga, que siempre resulta perjudicial para las partes y sus respectivos intereses, asimismo, en ésta Ley Federal del Trabajo de Yucatán, ya se hace referencia a las huelgas por solidaridad que más adelante estudiaremos.

Asimismo, el Maestro Mario de la Cueva, en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. en relación a la declaración de los derechos sociales de 1917 y la huelga, como uno de los derechos

<sup>31</sup> PUIG HERNÁNDEZ. Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa, México, D.F. 1989. p.p. 43 y 44.

fundamentales de los trabajadores nos dice que: "Costo tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieron que la declaración de derechos sociales de 1917 había cambiado la ruta de la historia y las metas del derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido. Un hecho inusitado, nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de la huelga."32

Al igual, que el maestro Mario de la Cueva, pensamos que, costo tiempo y esfuerzo, el reconocimiento del derecho de huelga en la declaración de los derechos sociales de 1917, como un derecho Constitucional legalmente protegido y originado de la primera revolución social de la historia, cuya finalidad fundamental, era conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción o sea capital y trabajo.

La decisión sobre el significado e interpretación de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y de las leyes del trabajo, y consecuentemente, respecto de cuales son las razones o motivos que puede

32. Mario de la Cueva. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. ob.cit. p.571.

legítimar la acción de los trabajadores y de sus sindicatos para acudir a la huelga, servirá para determinar la amplitud de la libertad sindical en la lucha por realizar los fines supremos del derecho del trabajo, que son, lo hemos repetido insistentemente, la superación constante de las condiciones de vida de los hombres y de su familia."33

Al respecto, del significado e interpretación de la fracción XVIII, del artículo 123, Constitucional, consideramos que, su función fundamental es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital, así, como la paz social.

Al terminar el debate sobre el artículo quinto. La Asamblea acordó se formará una comisión, encargada de redactar el proyecto final para la futura declaración de los derechos sociales. La cual se integró con el Ingeniero Pastor Roauix, Secretario de Fomento, que actuó como presidente, con el licenciado Macías, que fue el pivote de las reuniones, y 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 párrafo siguiente:

La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los

33.-Ibidem. p. 622.

individuos dedicados a trabajar para otro por 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 más 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.

Derivados de los renglones que anteceden, se redactarán las fracciones XVII y XVIII, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga:

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

Fracc. XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, que 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. En el Dictamen y proyecto de la Comisión de la Asamblea Constituyente, la cual estuvo presidida por el General Francisco J. Mújica y se integró con los diputados Recio, Roman, Colunga y Monzón, dicho dictamen y proyecto decía:

"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 cuales serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

En la exposición de motivos del Dictámen se encuentra el párrafo siguiente: Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos capital y trabajo, que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades."34

Este derecho de huelga, plasmado en nuestra Constitución, desde el debate sobre el artículo quinto y el reconocimiento de asociarse como un derecho natural del hombre, creemos que es uno de los principales logros de la clase trabajadora obtenidos durante la revolución social de

34.-Íbídē. p. 576.

1910, para llevar a cabo el equilibrio entre capital y trabajo, y que éste derecho de huelga podrá ejercitarse cuando el patrón o patrones, no accedan a las peticiones solicitadas por los trabajadores, llevando por objeto dicha petición conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

El derecho del trabajo nació como una reivindicación de la clase social que vivía atormentada y explotada, y su finalidad, desde los primeros años del siglo pasado, fue la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación. Una y otra vez se levantó ese clamor en los campos y en las ciudades, y fue escuchado por los hombres que hicieron la revolución. en el discurso de 26 de diciembre de 1916, Heriberto Jara expresó en pocas frases el espíritu de la futura Declaración de derechos sociales:

"La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para esto es necesario votar leyes, aún cuando, conforme al criterio de los tratadistas no encajen en una constitución ...Que deseos puede tener un hombre de instruirse, de leer un libro o de saber cuáles son sus derechos y prerrogativas si sale del trabajo totalmente agotado, incapaz de hacer otra cosa que tomar un mediano bocado y echarse sobre el suelo para descansar?

Los puntos de vista del diputado Jara son uno de los antecedentes de la exposición de motivos del Proyecto del artículo 123 de la Comisión del Congreso Constituyente: en ella se dice que el señalamiento de los casos de ilicitud de la huelga tiene por objeto evitar cualquier abuso de parte de las autoridades, una frase que es un dique impuesto al poder público. Por lo tanto, más allá de esa hipótesis de violencia o casos de guerra, la autoridad carece de legitimidad constitucional para impedir o evitar las huelgas.<sup>35</sup>

Concordamos con el diputado Jara, con lo expresado, en relación a que la miseria es la peor de las tiranías, por lo que el derecho del Trabajo, debe de tratar de lograr la equidad entre la clase trabajadora y los dueños de los medios de producción, para así, conseguir los objetivos y finalidades establecidos en la Constitución y la Ley reglamentaria, y tener tranquilidad tanto de mano de obra como de producción.

El Maestro Alberto Puig Hernández cita en su obra Teoría y Práctica de la Huelga en México que: "El proyecto de reformas a la Constitución Política de 1857, propuesto por Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de 1916-1917, no contenía ninguna adición importante relativa a la cuestión laboral, excepto el último párrafo del artículo quinto, que limitaba la prestación del servicio, con base en el contrato de trabajo, al período de un año, lo cual originó que los

35. De la Cueva. Mario. ob. cit. p.p. 622 y 623.

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

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

El dictamen de reformas al artículo aludido, del 22 de diciembre de 1916, recoge varias de las ideas de la Iniciativa, como fueron límite de la jornada de trabajo, la prohibición de labores nocturnas en las industrias a los niños y a las mujeres y el establecimiento del descanso semanal obligatorio, pero no incorporaba el derecho de huelga, aún cuando la Comisión, compuesta por los diputados Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Roman y Luis G. Monzón, manifestó que: "... no desecha esos puntos de la citada iniciativa, pero no cree que quepan en la sección de garantías individuales,; así es que aplaza su estudio para cuando llegue al de las facultades del Congreso. Al ponerse a discusión dicho dictamen se solicitó y aprobo su retiro, en virtud de que la Comisión había recibido otras proposiciones al respecto y necesitaba estudiarlas; sin embargo, sólo aumentó la aclaración relacionada con la jornada máxima de labores, en el sentido de que esta limitación también operaba respecto del trabajo impuesto por sentencia judicial, por lo que el debate que se suscitó en las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, fue prolongado y apasionado y constituye el capítulo histórico más importante del derecho

laboral mexicano pues en él se generaron sus ideas básicas y representa el triunfo de los anhelos de la clase trabajadora orientados a su reconocimiento en el máximo cuerpo legal de nuestro país, que marca un nuevo giro en el constitucionalismo contemporáneo, frente a las objeciones formales que se expresarán, para que de estas cuestiones se ocuparan las leyes reglamentarias correspondientes; por tal motivo se aprobó que la Comisión retirara nuevamente su dictamen, para agregar las adiciones comentadas o formar un nuevo capítulo con ellas.

Es importante subrayar que en la sesión del 28 de diciembre de 1916, Jose Natividad Macías manifestó que desde que Venustiano Carranza se había establecido en el puerto de Veracruz lo comisionó, junto con Luis Manuel Rojas, para preparar los proyectos necesarios en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones, entre los que estaba la Ley del Trabajo, la cual reconocía como derecho social económico la huelga, para evitar que las ganancias del industrial fueran exageradas.

A fin de preparar un proyecto que recogiera las importantes cuestiones laborales que habían sido comentadas se formó una Comisión extra oficial, al frente de la cual estuvieron los Diputados Pastor Rouaix, Jose N. Macías y Rafael de los Ríos y el titular de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, José Inocencio Lugo; ésta Comisión contó con la participación de varios Diputados más, en las distintas reuniones que se llevaron a cabo, lo cual permitió concluir esa labor el día 13 de enero de 1917; el estudio final sólo conservaba en el

artículo quinto la limitación anual del contrato de labores y sugería todo un título relativo al trabajo; por lo que se refiere a nuestro tema, proponía el reconocimiento del derecho de huelga y establecía su objeto así como la obligación de informar sobre su ejercicio con ciertos días de anticipación, cuando se tratase de servicios de interés público, en los términos siguientes:

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores y los patronos las huelgas y los paros.

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 retribución de los beneficios. En los servicios públicos será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al Consejo de Conciliación y Arbitraje."

Como puede observarse, la primera fracción transcrita, en su parte relativa a la huelga, recoge la idea que contenía la iniciativa de la diputación veracruzana y la parte intermedia de la segunda fracción que incorpora el criterio expuesto por Jose N. Macías (justa retribución de los beneficios), luego entonces, por exclusión, podemos afirmar la prescripción sobre el uso de medios pacíficos y el aviso previo en la huelga.

En relación con la comunicación previa en los servicios

públicos, no se localizó ningún antecedente y respecto de la realización sin violencia del movimiento, se reconoce esta característica en el preámbulo del proyecto:

"Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."

El dictamen que rindió la Comisión respecto del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, se presentó en la sesión ordinaria del 23 de enero de 1917 y, en cuanto al tema que nos ocupa, conservó la redacción de la fracción XVII, pero modificó y adicionó la fracción XVIII, para lo cual argumentó:

"Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos capital y trabajo, que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades, en virtud de lo cual propuso que la redacción de la fracción quedará de la siguiente manera:

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional."

La primera hipótesis legal de esta fracción, relativa a las huelgas lícitas, difiere de la que fue propuesta por la Comisión extra oficial ya que: a) suprime la calificación del desarrollo del movimiento (uso de medios pacíficos), aunque recoge la idea al establecer el concepto de uno de los casos de huelga ilícita (actos violentos contra las personas o las propiedades); b) sustituye el verbo "lleven" por "tengan", lo cual carece de trascendencia jurídica, pues su significado gramatical es similar; c) reemplazar la parte final que indicaba textualmente "...los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios." por lo que a la letra expresa "...los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.", transformación ésta a la que hace referencia la propia Comisión.

Un pronunciamiento político, que podemos considerar también como un antecedente sobre el reconocimiento del derecho de huelga, lo contiene el "Programa de Reformas Políticas y sociales", fechado el 18, de abril de 1916 y elaborado por la Soberana Convención de Aguascalientes en Jojutla, Morelos, lugar al que se trasladó dicha convención después de retirarse de la ciudad de México, cuando esta fué ocupada por los constitucionales; Antonio Díaz Soto también participó en la redacción del documento, el cual fue aprobado por el propio General Emiliano Zapata, en el punto siete se proponía reconocer personalidad jurídica a las reuniones y sociedades de obreros, para que los empresarios, capitalistas y patrones tuvieran que tratar con fuertes y bien organizadas uniones de trabajadores, y no con el operario aislado e indefenso y, en el punto siguiente se consignaba:

"Dar garantías a los trabajadores, reconociéndoles el derecho de huelga y el boicotaje."<sup>36</sup>

Consideramos, como el reconocimiento de huelga establecido en la Constitución, en donde también, se les otorga a los trabajadores garantías laborales, para utilizar el derecho de huelga en contra del patrón o patrones, como medio de presión protegido por el derecho para obligar al patrón o patrones a atender sus peticiones, mediante el ejercicio del derecho de huelga, es un logro derivado de la revolución.

36.-Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. p.p. 106 y 107.

Ahora bien, en la obra, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, nos comenta que: "Las relaciones entre obreros y patrones a partir de 1917, se habían regulado con fundamento en las bases establecidas del artículo 123, por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre, por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los laudos inveterados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, estas reglas un tanto imprecisas y contradictorias no podían suplir indefinidamente a la ley.

Hasta antes de la Constitución de 1917, la huelga era un hecho delictuoso, que caía dentro del ámbito del Código Penal aunque, durante algún tiempo, fue vista por parte de las autoridades con cierta consideración, buscando no castigar a los huelguistas. En el porfiriato los movimientos de huelga fueron sofocados violentamente.

Las huelgas mexicanas del siglo XIX, no fueron resultado ni de una conciente preparación, ni de una planificación previa, sino más bien impulsos momentáneos y desesperados. Sus causas fueron diversas: despido injustificado de trabajadores, como el caso de la "flama" (Tlalpan), en septiembre de 1872; petición de jornadas de trabajo más humanas, como el de los tejedores de Tlalpan en 1878; el mejoramiento de salarios a la reducción de ellos, como el de los barreteros del "Mineral del Monte", la liberación de la obligación de comprar en las tiendas de raya, como el de las tejedoras de la fábrica "La Magdalena", la petición de un día de descanso, como en el caso de los sombrereros, la falta de pago como en el

de los obreros de Tepej del Río, en agosto de 1873; los malos tratos y la reducción de los salarios fueron las causas principales de que las trabajadoras del cigarro fueran a la huelga.

Como siempre, las huelgas dividieron las opiniones y crearon contradictorios comentarios. Unos sostenían que no eran convenientes ni justos, sino perjudiciales a todos los trabajadores, sobre todo a los obreros que las promovían. La idea de la huelga, como así lo afirmaban otros más, era buena y benefica, aunque muchos se opongan a ella a causa de los desórdenes habidos en Francia, pero no se desvirtúa sólo por que algunos de los que las llevan a cabo hayan cometido abusos en su nombre. La huelga es la única defensa que tiene el obrero ante los propietarios, pues éstos señalan los jornales a su arbitrio, así como sus tarifas de pago."37

Estamos de acuerdo, en que las huelgas resultan perjudiciales para las partes, pero como ya lo hemos citado en anteriores renglones, es una forma de presión que tiene el trabajador, hacia el patrón o patrones, para que éstos accedan a las peticiones formuladas por los trabajadores, es decir, con el ejercicio del derecho de huelga la clase trabajadora no busca desestabilizar la economía de la empresa, ni terminar con la fuente de trabajo, por el contrario lo que se pretende es precisamente alcanzar una distribución equitativa de los beneficios de la producción, ya que la

principal característica de la huelga es la de conseguir el equilibrio entre los medios de producción y los trabajadores.

Es necesario recalcar que la Constitución de 1917, fue la primera en el mundo en consignar en el cuerpo ideológico programático del artículo 123, el derecho de huelga. Con esta decisión, los constituyentes incorporaron a la Carta Magna un justo reclamo de la historia obrera universal, institucionalizaron en México la lucha de clases al más alto nivel del sistema político, apuntalaron el carácter tutelar y reparador de las desigualdades económicas y sociales que postula el nuevo derecho del trabajo y establecieron un dique efectivo para no entregar el patrimonio y el futuro de la nación a intereses ajenos a las mayorías populares."38

La Constitución de 1917 transformó a la huelga de ilícito penal, en derecho legal. El cambio fue radical por cuanto se declaró en forma expresa, en la Carta Política del país, que las leyes reconocían las huelgas como un derecho de los obreros.

El estado se apoyó en las masas populares organizadas y legitimó la actuación de ellas, apoyando sus demandas. Entendió que la disidencia de las masas con el gobierno y con otros sectores económicos podía representar muchas veces un acto de apoyo al fortalecimiento del Estado, en tanto ampliaba las bases del consenso democrático sobre su

actuación. Asimiló la necesidad de legitimar y acreditar su sustento político, evitando el camino del autoritarismo.

Nuestra Constitución Política en su artículo 123 fracciones XVII Y XVIII establece el derecho de huelga como un triunfo del movimiento obrero y de la Revolución Social de 1910, así como también debidamente reglamentada en la Ley Federal del Trabajo. Puesto que la legislación mexicana cambió el panorama mundial sobre la huelga y canceló toda la historia jurídica del liberalismo económico. Abrogó la jurisprudencia europea acentada durante siglos sobre la idea de que toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo y de vida para los trabajadores, por lo que desde entonces se le ha reconocido como un derecho que protege a la mayoría huelguista frente al patrón.

### 3.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

En este punto estudiaremos la reglamentación del derecho de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que las relaciones entre obreros y patrones se habían establecido y fundado en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII, de la Ley Fundamental. El 31 de agosto de 1921 se reformaron los artículos 73 y 123 de la Constitución, para abrir la posibilidad de que el Congreso de la Unión expidiera leyes relativas al trabajo, ya que tratándose de una materia federal no podían seguir legislando sobre ella los gobiernos locales, como tampoco podían completar

la organización y funcionamiento de los tribunales encargados de impartir justicia en materia de trabajo.<sup>39</sup>

Consideramos, un acierto la reglamentación de los conflictos laborales, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que las relaciones de trabajo se regulaban en base a lo establecido en la Carta Magna, laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Jurisprudencia de la Suprema Corte, para así, poder resolver los citados conflictos de carácter laboral en forma más pronta y expedita y adecuarse a la realidad de la época y circunstancias de las relaciones laborales.

En la obra Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo se contiene al derecho de huelga como un derecho de inspiración tutelar el cual señala que: "La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 revela a todas luces la inspiración política tutelar del Derecho Social y la interpretación de ella por los gobiernos de la Revolución. En ella se declara expresamente que: El gobierno actual, por su origen y convicción, no puede formular la Ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores el artículo 123 de la Constitución que trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el

<sup>39</sup> Ibidem. p. 103.

gobierno, emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer.

Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas 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, autorizando en 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 los bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.

Una Ley del Trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.

En opinión de Mario de la Cueva, "El espíritu del derecho de huelga se encuentra contenido en el Proyecto de Pastor Rouaix - José Natividad Macías, al que colaboraron también los diputados Góngora, Calderón, Zavala, De los Ríos y Dorador. El 13 de enero de 1917 esta comisión entregó 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 unión, que entre

los individuos dedicados a trabajar para otro por 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 patrones 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."

Derivados de los renglones que anteceden, se redactarán las fracciones XVII y XVIII del proyecto del artículo 123, la segunda de las cuales fijó con gran fuerza el objetivo supremo de la huelga:

Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y 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.

El dictamen y proyecto de la Comisión de la Asamblea Constituyente, que estuvo presidida por el General Francisco J. Mújica y se integro con los Diputados Recio, Roman, Colunga y Monzón afirmaba:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno."

En la exposición de Motivos del Dictamen se encuentra el párrafo siguiente:

"Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción en lugar de emplear los términos capital y trabajo, que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse ilícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de las autoridades."40

Dicho lo anterior, diremos que, la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, como un derecho social, tutelar y protector de la clase trabajadora, emanado de la revolución social de 1910, que tuvo como

40. Ibidem. p.p. 103 y 104.

finalidad la defensa de la clase trabajadora ante la clase explotadora, para lograr el equilibrio tan buscado entre los diversos factores de la producción.

En ese orden de ideas, correspondió a la Ley Federal del Trabajo de 1931, desarrollar los términos en que se debía dirimir la contienda, de conformidad y sin contravenir las bases fijadas en el catálogo ideológico de 1917.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reconoció, de acuerdo con la teoría imperante, que la huelga no rompe sino que sólo suspende el contrato de trabajo. Una vez resuelto el conflicto, el patrón está obligado a recibir a los trabajadores, que no pierden sus derechos adquiridos al amparo de sus contratos. A su vez, éstos los trabajadores están obligados a proseguir con los trabajos que son indispensables para la seguridad de los talleres y fábricas o para que sea posible la reanudación de los trabajos al terminar el trabajo.

Sin embargo, La Ley Federal del Trabajo de 1931 considera ilícitas las huelgas cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas y propiedades y, en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La huelga para ser un acto no solamente ilícito, desde el punto

de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades debe tener como finalidad exclusiva el de armonizar los intereses del patrón como del trabajador, y haber sido declarada dicha huelga por la mayoría de los trabajadores, cumpliendo así con los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

La palabra huelga ha tenido innumerables definiciones; sin embargo, todos ellos coinciden hasta 1931 en que esencialmente, es la paralización de las labores.

Y al recoger estas ideas la legislación laboral de 1931 en su art. 259, define a la huelga como: "La suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Los tres elementos de esta definición son, por un lado la suspensión del trabajo, por otro, que tal suspensión sea temporal y finalmente que sea realizada por una coalición de trabajadores.

En los inicios del derecho del trabajo de nuestra época contemporánea se presentan tres términos en una especie de relación dialéctica: la coalición, la huelga y la asociación sindical.<sup>41</sup>

Como ya lo hemos mencionado, la huelga no pretende

<sup>41</sup> --*Ibidem*. P. P. 108 Y 109.

desestabilizar la economía de la empresa y no rompe la relación laboral, si no que solamente suspende el contrato y las labores en tanto que el patrón o patrones atienden las peticiones solicitadas por los trabajadores, ya que la finalidad de la huelga es armonizar los intereses del trabajador como del patrón o patrones, y dicha huelga tiene que haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores huelguistas, cumpliendo así con los requisitos de forma establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo o contrato-ley. Asimismo, vemos como, la Ley Laboral de 1931, como la Ley del Trabajo actual, consideran ilícita una huelga cuando ésta sea llevada a cabo por actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas en contra de las personas o propiedades, puesto que la finalidad de esta institución de la huelga dentro del Derecho del Trabajo, es lograr el equilibrio de los diversos factores de la producción, y a nuestro parecer, todo lo que vaya en contra de este equilibrio establecido tanto en la Norma Suprema, Ley reglamentaria y contratos colectivos, resultaría ilícito y perjudicial para la institución del derecho de huelga.

La coalición según el art. 258 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 dice que es: "El acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.", constituye en esta visión jurídica la base de los otros dos elementos, el principio sin el cual la huelga y los sindicatos serían imposibles. Las tres instituciones o elementos constitutivos del derecho colectivo del trabajo, comparten la característica fundamental de ser un derecho de la clase obrera.

Entre las tres instituciones, la coalición y la asociación sindical están definidas en nuestras normas laborales como un derecho de los trabajadores y de los patrones, si bien la inclusión de los segundos en las definiciones es una herencia extra de la supuesta igualdad de todos los hombres y de los grupos ante la ley. Y es en cambio, este parangón hacia el viejo derecho civil desapareció el problema de la huelga, tanto en 1917 como en 1931, pues si la legislación, la doctrina y la jurisprudencia extranjeras reconocieron a los patrones el paro como un derecho correlativo, los ordenamientos mexicanos le negaron la característica de instrumento de lucha en contra del trabajo y lo redujeron a un procedimiento ante los tribunales del trabajo para resolver sus exigencias económicas.<sup>42</sup>

Consideramos, que el paro otorgado a los patrones por la Constitución y Ley reglamentaria, como un derecho de estos, para suspender las labores dentro de la empresa o establecimiento por exceso de producción, y que dicho exceso de producción puede acarrearles problemas de tipo económico, éstos para poder llevar a cabo la suspensión de labores o paro, tendrán que presentar las pruebas pertinentes ante la autoridad laboral correspondiente, para que ésta resuelva si es procedente o improcedente la suspensión de las labores.

Después de 1917 y 1931, la mayoría de los tratadistas sostuvo

42. Idem. p. 109.

que la huelga sólo era una fórmula jurídica de legítima defensa de la clase trabajadora, y que además estaba completamente justificada, toda vez, que en ella se perseguía el objeto de equilibrar los factores de la producción, sino que se constituía la mejor garantía para la creación y aplicación del derecho de la justicia social.<sup>43</sup>

A manera de comentario vemos en este punto como nuestro derecho laboral va evolucionando desde la declaración de los derechos sociales plasmados en nuestra Ley Fundamental de 1917, hasta su regulación en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde se reglamentan esos derechos sociales y principios normativos plasmados en nuestra Carta Política de 1917, para llevar a cabo una mejor relación entre capital y trabajo.

### 3.3. Ley Federal de Trabajo de 1970.

En este punto estudiaremos, los avances e innovaciones que se van presentando en nuestra legislación laboral en relación de la Ley Federal de Trabajo de 1931 y Ley Federal de Trabajo de 1970.

El apartado XXXIX de la exposición de motivos de la Ley de 1970, dice: En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la

<sup>43</sup>-Idem. p.111.

facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo de 1931: En consecuencia las disposiciones del Proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se les rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.<sup>44</sup>

Haciendo un análisis de lo que se comenta en estos renglones, sobre el derecho de huelga podemos darnos cuenta, de que su existencia es necesaria sobre todo en esta época en la que se pregonan principios de derecho social en favor de las clases que más lo necesitan.

Ahora bien, las reformas que se presentan en la Ley Federal de Trabajo de 1970, son la siguientes: a) la definición de huelga a que hace alusión el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se adiciono con la locución suspensión legal del trabajo, lo que abrio las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad. b) Se sustituyó el párrafo segundo del artículo 162 que decía: "los actos

44. DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. ob. cit. p.p. 579 y 580.

violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes." por la frase siguiente" por los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, sino constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño", precepto creador de un delito específico para la huelga, distinto de los delitos del Código Penal, solución que hizo retroceder nuestro derecho a las más duras épocas de los códigos penales del siglo pasado. c) se crearon en el artículo 269-bis los delitos de disolución social, que completarán las medidas represivas de la huelga, originadas en el ya transcrito artículo 262 de la presente Ley: a) A los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del art. 269 (dictadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que los obreros que no hubiesen abandonado el trabajo continúen en él) o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectados por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiese declarado inexistente o ilícita. b) A los que no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, tomen parte en una huelga inexistente o ilícita.<sup>45</sup>

Podemos, darnos cuenta como el Derecho del Trabajo, va en constante evolución al tratar de ser más específico y conciso en sus

45.-*Ibidem*. 580 y 581.

reformas, como prueba de esta evolución, tenemos la Ley Federal del Trabajo de 1970, y las reformas de 1980, a la misma Ley Federal del Trabajo.

Por lo que, el art. 269 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, decía huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. Y el art. 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 establece: huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.<sup>46</sup>

Nosotros pensamos como lo hemos venido diciendo, que el derecho laboral va evolucionando constantemente y la Ley Federal del Trabajo de 1970, introduce la característica de separar el derecho del trabajo de la doctrina civil, por ir esta en contra de los trabajadores y que los patronos mediante el procedimiento del derecho civil lograban declarar inexistente una huelga y en cuanto a la inmovilidad del contrato de trabajo que operaba en favor del patrón, esta la Ley Federal del Trabajo de 1970, a fin de que prevaleciera la realidad de las condiciones de trabajo.

#### 3.4. Reformas Procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

las necesidades sociales que venian imperando reclamaban un

<sup>46</sup>-Ibidem. p. 587.

procedimiento en el derecho laboral más rápido y flexible. El derecho del trabajo es el ejemplo típico del nuevo derecho, derivado de las presiones económico sociales que operan dentro del sistema capitalista, y es por lo cual que surgen las Reformas Procesales de 1980 a la ley federal del trabajo de 1970, para así, poder agilizar con mayor prontitud el procedimiento, y resolver los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones.

El ejercicio del derecho de huelga en la Ley de 1931, supone la existencia de un conflicto de naturaleza económico jurídica, pero en los dos casos que se mencionan se debe tener un carácter colectivo y existir un desequilibrio entre los intereses de los obreros y los del capital.

A continuación veremos los avances que se han llevado a cabo dentro del procedimiento, en relación con las leyes de trabajo de 1931 y 1970.

### 3.5. Procedimiento de la Huelga.

En terminos generales este punto contiene el desarrollo del procedimiento del derecho de huelga, en la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual se gesta primeramente dentro de los mismos trabajadores, cuando deciden ir a la huelga; en segundo lugar se da el periodo de prehuelga que inicia con la comunicación al patrono de la intención de huelga, por ultimo el estallido mismo de la huelga. También este punto

contiene los términos procesales del derecho de huelga.

El procedimiento actual, como ya lo mencionamos en el punto anterior de este capítulo, que las Reformas Procesales de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, en relación con las de 1931 Y 1970, se efectuarán con el fin de agilizar el procedimiento de los conflictos que se presentasen entre trabajadores y patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y dicho procedimiento conforme a las disposiciones de la nueva Ley, se establecen tres procedimientos: el ordinario, el especial y el de conflictos colectivos de naturaleza económica. Según sea el fondo de la huelga se recurrirá al procedimiento correspondiente. Por ejemplo si se trata de la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo o del cumplimiento de un contrato de trabajo, se aplicarán las normas procesales correspondientes, a los conflictos colectivos de carácter jurídico; en tanto que si se trata de un aumento en los salarios, de mejoramiento de las condiciones de trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos, por parte de la empresa, entonces se emplazarán los procedimientos económicos de naturaleza económica. Y por último, tanto la ley actual como la anterior, declaran expresamente que tratándose de huelga de apoyo o por solidaridad, en estos casos no están obligadas las empresas respectivas a pagar los salarios caídos o vencidos durante la huelga. Las huelgas de apoyo o por solidaridad son huelgas eminentemente revolucionarias y algún día se conseguirá que la Ley autorice también el pago de los salarios de este tipo de huelgas.

En este orden de ideas el Maestro Carlos Alberto Puig Hernández, dice: "A guisa de síntesis, que la fuente formal originaria del derecho de huelga la constituyen las fracciones XVII Y XVIII, del apartado "A" del artículo 123, Constitucional y que la reglamentación federal vigente la representan los capítulos I (Disposiciones Generales, artículos 440 a 446) y II, (objetivos de la huelga, artículos 450, 451, 459, 466 y 469), del Título Octavo Huelgas y el capítulo XX (Procedimientos de Huelga artículo 920 a 938) del Título décimo cuarto, Derecho Procesal del Trabajo.<sup>47</sup>

El procedimiento vigente de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que debe reunir los siguientes requisitos:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, los trabajadores anunciarán el propósito de ir a la huelga; sino son satisfechos expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento esta ubicado en lugar distinto

<sup>47</sup>-POIG HERNÁNDEZ. Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. ob. cit. p. 178.

al que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes, y avisará telegráfica o telefonicamente al Presidente de la Junta, y

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse con seis días de anticipación por lo menos a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado (artículo 920, L.F.T.).

De lo anterior, podemos observar que la huelga para su calificación deberá reunir dos requisitos:

- a) De forma (art. 920, L.F.T.)
- b) De fondo (art. 450 de la L.F.T.)

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

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (art. 921, L.F.T.).

Durante la notificación de huelga que hacen los trabajadores al patrón, éste se constituye en depositario de la empresa: maquinaria, materia prima, edificios, etc.. Una vez estallada la huelga son los trabajadores los depositarios.

El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 922 L.F.T.).

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

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

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad

y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término fijado, quedará en libertad para contratar a otros, y

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (art. 932, L.F.T.).

El apercibimiento es un acto derivado de una autoridad que consiste en el aviso o advertencia de las consecuencias que podría acarrear el hecho de que no se cumpla con lo ordenado.

La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión (art. 469 L.F.T.).

A manera de comentario, vemos, como el derecho laboral va evolucionando, desde que se plasmó en nuestra Carta Política, y como se fue reglamentando y transformando nuestra Ley Federal del Trabajo, debido a las necesidades de nuestro derecho laboral, cuya finalidad en todas estas leyes o reformas siempre ha sido velar por los derechos laborales de los trabajadores, tanto, en las condiciones de trabajo, como también, en su procedimiento, para que estos los trabajadores puedan realizar y satisfacer sus necesidades y así, poder tener un mejor bienestar, dicho lo anterior, para una mejor convivencia y distribución entre capital y trabajo, para que ambos puedan efectuar sus fines. Así, como también, vemos como dentro de esa evolución del derecho laboral, se lleva a cabo la separación del derecho del trabajo del derecho civil, para que el derecho de clase tenga su propia Ley Federal del Trabajo y se establezca dentro de nuestra Ley Fundamental.

## Objetivos de la Huelga en la Legislación Laboral Mexicana.

En el presente tema estudiaremos los objetivos de la huelga en nuestra Legislación Laboral Mexicana, los cuales se encuentran plasmados en el artículo 450, incisos I, II, III, IV, V, VI y VII, de la Ley Federal del Trabajo vigente, los cuales tienen su fundamento legal en el artículo 123, de Nuestra Constitución Política, por lo que en éste capítulo analizaremos cada uno de los objetivos de la huelga en nuestro País, así, como también, trataremos de dar nuestro punto de vista en relación a si se cumplen debidamente estos objetivos invocados en el artículo citado, teniendo como principal función la de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, la cual es la finalidad fundamental en el derecho de huelga, es importante considerar que esta institución del Derecho Colectivo del Trabajo, (huelga) no es un fin en sí, sino, un medio logrado por los trabajadores y reconocido por la Ley; así, como obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, dicho lo anterior, en este objetivo de la huelga se pretende llevar a cabo la revisión anual del Contrato Colectivo de Trabajo, entre patrón o patronos y trabajador o trabajadores ya que para que haya un mejor equilibrio entre capital y trabajo, ambas partes deben cooperar, dando su mejor esfuerzo

para satisfacer sus necesidades y condiciones de vida, tanto de trabajadores como de los mismos patrones o empresarios, para que se cumpla este objetivo, y se tenga una relación cordial entre capital y trabajo, para un mejor desarrollo de las relaciones laborales de los mismos y evitar el tener que acudir a la huelga que en última instancia resulta molesta para ambas partes; otro de los objetivos que nos presenta el artículo 450, de la Ley, es el de obtener de los patrones la celebración del contrato-ley, y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, en este inciso también veremos que las partes tanto capital como trabajo, deben observar las necesidades de ambos, para poder lograr la estabilidad de las relaciones laborales deseadas al momento de llevarse a cabo, el contrato-ley, y la revisión al término de su vigencia, así, como exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado, todo contrato colectivo de trabajo así, como contrato-ley deberán ser respetados, tanto por los trabajadores como por los patrones, y no hacer o efectuar acciones que vayan en contra de lo estipulado en dichos contratos por las partes, para evitar conflictos entre los mismos, así, como también se debe exigir por parte de los trabajadores el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades; el cuál se justifica por sí mismo, debido a las burlas que han sufrido los trabajadores, con motivo de la ilicitud con que actúan las empresas para birlarles sus utilidades a los trabajadores, por lo que éstos, podrán obtener el cumplimiento de la citada disposición, mediante el ejercicio del derecho de huelga; así, como apoyar una huelga que tenga por objeto

alguno de los mencionados con anterioridad, siempre que se apoye una huelga deberá sujetarse a lo establecido en los incisos que preceden a éste, y satisfacer los requisitos que persiguen los objetivos señalados por el artículo 450, de la Ley reglamentaria, caso contrario a lo antes dicho, se declarará inexistente por no satisfacer los requisitos señalados en la propia Ley; y el último de los incisos del citado artículo 450, de la Ley Laboral, se refiere a que los trabajadores deberán exigir la revisión de los salarios contractuales, lo cual deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo de trabajo, esto es, que por la situación económica del país, lo más conveniente es que dicha revisión de los contratos colectivos se efectúe anualmente.

Dicho todo lo anterior, a manera de introducción entraremos al estudio y análisis de los citados objetivos de la huelga en México.

4.1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

En este punto trataremos, de dar una opinión objetiva de lo concerniente a la fracción I, del artículo 450, de la Ley Federal del Trabajo vigente, en lo relativo a los objetivos que persigue la huelga en nuestro Derecho Laboral Mexicano, y que su función fundamental es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción

armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital, en nuestro país, ya que es un fin que ha sido siempre buscado por la clase trabajadora, y ganado a pulso por los mismos, para poder así, satisfacer sus principales necesidades tanto de ellos como de sus familiares, asimismo, se pretende con este derecho conseguir mejores condiciones de trabajo y de vida dentro de la sociedad en que se desenvuelven, haciendo valer éste derecho ante los patrones para poder obtener también de éstos mejores derechos y relaciones de trabajo con el patrón o patrones, persiguiendo dichos trabajadores la realización del equilibrio entre ellos y el patrón o patrones, afectados por la huelga decretada, por lo que la huelga es un derecho colectivo de un grupo de personas para la defensa de sus intereses comunes, para obtener como hemos mencionado mejores condiciones de trabajo, salarios, trato social, vivienda, armonizando así, los derechos de los trabajadores con los de los patrones.

Ahora bien, citaremos para un mejor entendimiento lo que establece la fracción XVIII, del artículo 123, Constitucional apartado 'A', la cual expresa lo siguiente: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en

caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno." De lo transcrito podemos comprender que la contratación colectiva es un medio para lograr ese equilibrio, de conformidad con la reglamentación que del precepto Constitucional citado, es por ello que los trabajadores pueden exigir la celebración o la revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo, apoyándose en el derecho de huelga, (tal celebración y revisión que ya estudiaremos más adelante) y por lo que la Constitución de 1917, como ya hemos mencionado con anterioridad transformó a la huelga de ilícita penal, en derecho legal.

El cambio fue radical por cuanto se declaró en forma expresa, en nuestra Carta Política, en la que las leyes reconocían las huelgas como un derecho de los obreros.

Durante catorce años, a partir de 1917, tuvieron lugar intensos debates para definir la reglamentación que habría de hacerse para llevar la disposición constitucional al ámbito de las cuestiones concretas del complejo mundo del trabajo. Y para lo cuál se formularón diversos proyectos que recogieron las más legítimas aspiraciones del movimiento obrero, como resultado de un periodo de negociación obrero-patronal, de carácter colectivo, así como disposiciones legales contenidas en Códigos de Trabajo de algunos Estados."48

48.-Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. ob. cit. p. 32.

Ya hemos señalado de qué manera, el Constituyente de 1917, había sentado las bases para el seguimiento del Derecho del Trabajo, entendido como la médula del Derecho Social Mexicano. Puede decirse, sin embargo, que el retraso en la reglamentación del artículo 123, Constitucional se explica precisamente por la influencia determinante que tuvieron las corrientes ideológicas preponderantes y las posiciones políticas de grupos nacionales, en el Derecho del Trabajo se sintetiza la lucha del hombre, cuyo único patrimonio es su fuerza de trabajo, su voluntad de actuar productivamente para recibir un ingreso justo que le permita acceder, junto con su familia, a un nivel social y de vida más decoroso, frente al capital, poderoso e imperativo.

Por ello, fue hasta 1931, durante la presidencia de Ortiz Rubio, se realizó el máximo esfuerzo para dar una forma concreta y definitiva a las leyes laborales, expuestas como bases mínimas en el artículo 123, constitucional, el proyecto, en consecuencia se encontraba en armonía con cuatro bases fundamentales del programa político de la Revolución y que son:

- 1.- Establecer una situación de equilibrio entre los diversos factores de la producción;

- 2.- Crear un ambiente de confianza, indispensable para la rehabilitación económica del país y para el aumento de nuevas fuentes de trabajo;

3.- Fomentar aquéllas inversiones que pudieran ser útiles al país y fomentar el desarrollo de la industria; y

4.- Por lo que respecta al trabajo, continuar con la mayor amplitud posible, el programa de la administración.

Una de las cuestiones más importantes fue lo concerniente a la aspiración de los trabajadores a reservar para las mayorías el derecho exclusivo a la celebración del contrato colectivo. Al mismo tiempo, se reafirmó el principio consagrado en la Constitución, en lo relativo a la libertad sindical.<sup>49</sup>

Ahora bien, lo que más se pretendió en torno a lo anterior fué que la Ley Federal del Trabajo de 1931, respetará el espíritu del artículo 123, Constitucional, por lo que así, legitimaba las conquistas y los derechos adquiridos por los trabajadores y reconocidos por el Estado, por lo que hacia la tercera década de este siglo, se advirtió la urgente necesidad de uniformar las normas laborales, y dar intervención jurisdiccional al Estado Federal, en materia de trabajo, lo que ocasionó que en 1927, fuera creada y comenzará a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de conflictos laborales, principalmente de naturaleza colectiva que afectaban a empresas

<sup>49</sup>-Ibidem. p. 33.

con establecimientos diseminados por el territorio nacional o cuya importancia ameritaba una solución general.<sup>50</sup>

Asimismo, se otorgaron garantías individuales en el artículo 123, de la Ley Suprema, para un mejor equilibrio entre los diversos factores de la producción, y que el citado artículo 123, aprobado en Querétaro en el año de 1917, por lo que citaremos a lo que hace referencia la obra Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, en relación a las garantías individuales de los trabajadores y que expresan, fundamentalmente lo siguiente:

- 1o. Duración máxima de la jornada de trabajo;
- 2o. Protección al trabajo de la mujer y de los menores;
- 3o. Séptimo día de descanso;
- 4o. Establecimiento de un salario mínimo;
- 5o. Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa;

50. ~~Idem~~. p. p. 36 y 37.

- 6o. Principio de que a trabajo igual corresponde salario igual;
- 7o. Garantías al salario;
- 8o. Pago de horas extraordinarias;
- 9o. Derecho de los trabajadores a la habitación;
- 10o. Responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; previsión obligatoria de los accidentes mediante la implantación de medicinas adecuadas;
- 11o. Estabilidad en el empleo;
- 12o. Nulidad de las condiciones pactadas por los trabajadores, que afecten sus derechos esenciales."51

Asimismo, en la Obra Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal de Trabajo citada nos dice que:

"Como es sabido la Ley reglamentaria, no pudo recoger la totalidad de los beneficios ordenados en el texto original de nuestra

51.-Ibidem. pgs. 53 y 54.

Constitución, dejando sin reglamentar el derecho a la habitación y el derecho a la participación en las utilidades, que serían motivo de reformas a la Constitución, a la Ley (1962) por lo que se refiere a la participación en las utilidades y de una serie de intentos vía reglamentaria, particularmente realizados durante la presidencia de Manuel Avila Camacho, que culminaron con el texto inicial de la Ley de 1970, y su inmediata reforma constitucional que dió origen al Instituto Nacional para la Vivienda para los Trabajadores. En esa virtud es claro que no se produce paralelismo total entre el dispositivo constitucional y las normas de la Ley reglamentaria."<sup>52</sup>

Ahora bien, nosotros consideramos que, durante la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se trato de llevar a cabo en su mayoría las garantías reguladas en la Carta Fundamental, para protección de la clase trabajadora en la relación laboral, pero dejando de regular sobre la vivienda y participación de utilidades, pensamos que, ésto se debió a que todavía existían residuos de las épocas anteriores, (Prohibición y tolerancia) en donde predominaba el capital apoyado por las mismas leyes y autoridades, ésto es, quizás por lo que los legisladores se vierón un tanto tímidos al momento de reglamentar lo establecido en la Norma Suprema.

De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que la Ley de 1931,

<sup>52</sup> Idem. p. 54.

consagra como garantías individuales para los trabajadores, durante la relación laboral, y para un mejor equilibrio entre capital y trabajo las siguientes:

1) Horas de trabajo y descanso legales; 2) reglamentación especial de las mujeres y los menores; 3) Normas protectoras del salario y establecimiento de un salario mínimo; 4) Derechos derivados del incumplimiento por parte del patrón de la relación de trabajo o de los despidos injustificados; 5) Derecho al pago de indemnización en caso de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales.

Dichas garantías contempladas en la Ley de 1931, al menos en lo relacionado con las condiciones de trabajo, sin duda alguna que podrían ser objeto de crítica, por cuanto que muchas de sus disposiciones merecen objeciones o ser consideradas como insuficientes para las necesidades de los trabajadores. No obstante lo anterior, resulta admirable que en una etapa tan difícil de nuestro desarrollo económico, que corresponde a una crisis producto al mismo tiempo, de la etapa violenta de la Revolución en nuestro país, se hayan diseñado derechos básicamente justos y de un gran sentido social. Esto llama nuestra atención aún más por el hecho de que México en aquella época apenas se asomaba a una vida económica industrial, y que las principales fuentes de sus ingresos eran agrarias."<sup>53</sup>

53.-Ibidem. p. 68.

A manera de comentario, podemos decir, que nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, lucha por que se lleve a cabo el equilibrio entre los diversos factores de la producción, otorgandoles a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, trato social, salario mínimo, día de descanso, seguro, así, como garantías individuales de trabajo (independientemente de las consagradas en los primeros 29, artículos de nuestra Carta Magna) en la Ley reglamentaria de 1931, por lo que a la fecha vemos que en la actualidad todos esos derechos y conquistas ganadas por los trabajadores han ido evolucionando y mejorando, al pasar del tiempo, como se puede ver en nuestra Legislación Laboral vigente.

4.2. Obtener del Patrón o Patronos la Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

En el presente punto hablaremos, de como trata de obtener la clase trabajadora del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigirles su revisión al terminar el periodo de su vigencia, esto es, que el principio de la libertad sindical, relacionado con el de la libre asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, es uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y constituye el punto de partida, de las luchas sociales que registra la historia de los siglos XIX y XX, para alcanzar el equilibrio entre trabajo y capital que señala el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ahora bien, para un mejor entendimiento del punto a tratar, señalaremos lo que se comenta en la Constitución Política de la República Mexicana y en el cual pretendemos explicar la fracción II, del artículo 450, de la Ley Laboral, y que la Constitución comentada dice que: "Diremos como mero antecedente que el contrato colectivo de trabajo, se desarrolla y origina casi al mismo tiempo que los sindicatos, y los trabajadores se asociaban para presentar sus demandas al patrón y si se rechazaban sus peticiones, los obreros detenían las labores con objeto de presionar y reivindicarse, por lo que señalaremos que el Derecho del Trabajo no pretende despojar a los dueños de los medios de producción, sino establecer un verdadero equilibrio en el que se otorgue un salario digno del trabajador, como se menciona en el segundo párrafo de la fracción VI, del artículo 123, Constitucional, que sea realmente justo y se le proporcionen al trabajador los medios de subsistencia indispensables tanto para él, como para su familia, y así, poder llevar una vida digna dentro de la sociedad y del mismo trabajador, lo cual beneficiaría inclusive al propio capitalista, por que propiciaría el ahorro, así, el trabajador tiene medios para consumir y provocar un ciclo económico que originaría a su vez más ganancias al capital y se lograría el pretendido equilibrio entre los diversos factores de la producción y la justicia social del trabajador."<sup>54</sup>

54.- Constitución Política de la República Mexicana, comentada, ob. cit. p. 530.

En nuestra opinión, el obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y su revisión al término del período de su vigencia, es un logro de la clase trabajadora ganado a pulso durante la revolución social de 1910, y que su objetivo y función fundamental ésta plasmado en el artículo 123, Constitucional y reglamentado en la Ley Federal del Trabajo actual, y que ésta función u objetivo es conseguir el equilibrio entre capital y trabajo, para que exista equidad de los beneficios entre las partes, ya que en caso de existir conflicto entre los sectores trabajo y capital, los trabajadores podrán exigir al patrón o patrones mediante el ejercicio del derecho de huelga, tanto la celebración del contrato colectivo como la revisión salarial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Por lo que, resulta de todo ésto, que es importante y necesario investigar la definición de contrato colectivo de trabajo que la misma Ley nos indica y que a la letra dice: "Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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."55

El Maestro Trueba Urbina, en la Ley Federal del Trabajo a manera de comentario señala lo siguiente "El contrato colectivo de trabajo

contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123, Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia."<sup>56</sup>

Ahora bien, el artículo 387, de la Ley Federal del Trabajo comentada por el Maestro Trueba Urbina, nos dice que: "Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

<sup>56</sup> Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina. ob. cit. p.387.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Comentario: En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patrones tal obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto.<sup>57</sup>

Concordamos con el maestro Trueba Urbina, en el sentido de que en las relaciones laborales no existe la autonomía de la voluntad, ya que en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, la propia Ley Federal del Trabajo presiona al patrón o patrones a la celebración del citado contrato, y en el caso de que el patrón o patrones se nieguen a firmar el contrato, la misma Ley Reglamentaria, establece que los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga, lo cual nos dice que el patrón o patrones deben de tratar de llegar a una conciliación con el sindicato de trabajadores, a un contra su voluntad, para que no le resulte perjudicial tanto en la producción como en su economía.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es importante por que en sus cláusulas se pueden establecer derechos protectores de la clase

trabajadora, superiores a los que se encuentran en el artículo 123, de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Cabe aclarar que las leyes otorgan a los trabajadores una protección mínima, por lo tanto el contrato colectivo debe contener un derecho social superior que reivindique a la clase trabajadora, ante los dueños de los medios de producción y así obtener la celebración del contrato colectivo y la revisión al término de su período de vigencia la cuál es también muy importante, para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familiares.

Por ejemplo, si la Ley Federal del Trabajo establece seis días de vacaciones pagadas a los trabajadores que tengan más de un año de prestar sus servicios, en el contrato colectivo podrá señalarse que los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad tendrán derecho a diez días de vacaciones pagadas; es decir se trata de reivindicar al obrero en sus derechos.

Los Contratos Colectivos de Trabajo, podrán celebrarse por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, como lo expresa la Ley Federal del trabajo, que dice: "Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y

III. 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."58

El artículo 390, nos da la forma en que debe celebrarse el contrato colectivo, el cuál señala lo siguiente:

"El contrato colectivo se formaliza por escrito, bajo pena de nulidad. se elabora por triplicado y se entrega un ejemplar a cada una de las partes y se deposita el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá sus efectos legales desde la fecha y hora de su depósito, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta

días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y en su defecto, a la fecha del depósito."

Por lo que vemos, los contratos colectivos deberán ser revisados cada año, por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, debido al alza del costo de vida, debiéndose realizar la solicitud sesenta días antes de que cumpla un año la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, ya que si el sindicato o el patrón no solicitaren la revisión del citado contrato colectivo o no se ejercitare el derecho de huelga se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

El contenido del contrato colectivo de trabajo lo establece la Ley Laboral en su artículo 391, y que dice a la letra lo siguiente: "El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a esta Ley, y
- X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Dentro del contenido del contrato colectivo de trabajo, nos permitimos hacer notar que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios."<sup>59</sup>

Asimismo, hacemos notar que en los contratos colectivos pueden establecerse las cláusulas de admisión y exclusión las cuales consisten en; cláusula de admisión consiste en que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta cláusula no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo, además, esta cláusula fortalece al sindicato titular del contrato colectivo, lo cual redundará en beneficio de los trabajadores ya que su sindicato será fuerte. La cláusula de exclusión se refiere a que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien, o sean expulsados del sindicato contratante, respecto a esta cláusula existen dos corrientes: La primera considera que es benéfico que se establezca, por que es el sindicato quien obtiene los mayores beneficios. La segunda estima que es perjudicial por que se otorga a los sindicatos amplio poder para eliminar a los obreros que renuncien o sean expulsados.

Ahora bien, el maestro Trueba Urbina, en la Ley Federal del

<sup>59</sup>-Idem. p. 186.

Trabajo comentada, señala que: "Si los trabajadores son despedidos podrán demandar al sindicato y al patrón, en virtud de que ambos serán responsables de dicho acto, además de que por ningún motivo los obreros deben aceptar que se establezca la cláusula de exclusión en los contratos colectivos, pues resulta beneficiosa solamente para los patrones y los dirigentes sindicales charros, quienes desean librarse de los trabajadores. Tanto la cláusula de admisión como la de exclusión no podrán aplicarse a los trabajadores que no se encuentren sindicalizados.<sup>60</sup>

Dicho lo anterior, también, en nuestra Legislación Laboral comentada, el artículo 398, hace referencia a las normas que deben regir en la revisión del contrato colectivo, las cuales dicen: "Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará

<sup>60</sup>-Ibidem. p. 187.

siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos."

Las estipulaciones efectuadas durante el convenio del contrato colectivo de trabajo, se extienden a todas las personas que trabajen en las empresas o establecimientos, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184, de la Ley laboral. las condiciones de trabajo que rijan el contrato colectivo de trabajo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."61

En relación a la terminación del contrato colectivo de trabajo la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice: "Artículo 401. el contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII, de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento."

En resumen de este punto como objetivo de la huelga, del cual, hemos hecho un análisis, nos damos cuenta de que el contrato colectivo de trabajo, tiene una función fundamental dentro del Derecho Laboral Mexicano, para obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo; y poder establecer mejores derechos protectores para los trabajadores, superiores a los que se encuentran en el artículo 123, de nuestra Ley Suprema, así, como que los trabajadores mediante este contrato colectivo de trabajo obtengan del patrón mejores condiciones de trabajo, prestaciones, salario, días de descanso, vacaciones, jornada de trabajo máxima, trato, así como, la misma firma del Contrato Colectivo de Trabajo, la cual es un derecho social que tienen los trabajadores; por lo tanto, el patrón no puede negarse a su firma ya que la misma Ley se lo impone como obligación, además de que la propia Ley autoriza a los obreros a ejercitar el derecho de huelga en caso de que el patrón se rehuse.

4.3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Nos avocaremos ahora, al estudio de como la clase trabajadora obtiene de los patrones la celebración del contrato-ley, como uno de los objetivos establecido en la fracción III, del artículo 450, de la Ley Laboral vigente, y su revisión al término de su vigencia.

Para una mejor comprensión, daremos la definición de contrato-ley, que nuestra Ley Federal del Trabajo establece y que dice:

"Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado 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."

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, los contratos colectivos locales en una Entidad Federativa que deseen elevarse a un contrato-ley deberán presentar una solicitud al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de contratos colectivos de naturaleza federal que deseen convertirlo en contrato-ley, o cuando abarque dos o más Entidades Federativas, presentarán su solicitud ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.<sup>62</sup>

El artículo 406, de la Ley de Trabajo establece y dice que: "Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria 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."

62.-Ibidem. p. 190.

Esto nos dice que si los solicitantes satisfacen el requisito de mayoría y las autoridades consideran que resultarán beneficiados los trabajadores llamarán a los sindicatos de trabajadores y patrones que puedan resultar afectados. Una vez aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato-ley.

No existe ningún contrato-ley de naturaleza local, únicamente existe para industrias de jurisdicción federal, como es el caso del Contrato-Ley para la Industria de la Lana en la República Mexicana.

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados."63

De lo anteriormente expuesto, el Maestro Trueba Urbina en la Ley Federal del Trabajo comentada por el mismo, señala lo siguiente: "Las convenciones de trabajadores y patrones, desde hace muchos años, se encargaban de formular el contrato-ley de manera que esta práctica ha sido

recogida por la nueva Ley, aprovechándose muchas experiencias sobre el particular. En estas convenciones nace el derecho autónomo de carácter colectivo."64

La misma Ley, establece que la convocatoria será publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión la cuál será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días, y la cuál será presidida por el Jefe del Departamento del Distrito Federal; por el Gobernador del Estado y por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, dicha convención formulará su propio reglamento e integrará las comisiones que juzgue convenientes."65

También la Ley Federal del Trabajo, establece que el contenido del Contrato-Ley es: "Artículo 412. El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrierón a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

64.-Ibidem. p. 190.

65.-Ibidem. p. 191.

III. Su duración que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

En el propio contrato-ley podrán estipularse las cláusulas de admisión y exclusión, como ya hemos visto en el punto que antecede a éste tema y que las mismas no convienen a los intereses de los trabajadores, así, como que el contrato colectivo se celebró por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, o en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 415, de la Ley Federal del Trabajo y que son:

"I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el contrato-ley de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes;

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado,

tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.<sup>66</sup>

Este mismo contrato-ley producirá sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale fecha distinta, el contrato-ley se aplicará no obstante disposición en contrario que se encuentre en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado salvo en las estipulaciones más favorables al trabajador.

En cada una de las empresas, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella al mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración, esto es, que cuando se discuta respecto a la administración del contrato-ley en alguna de las empresas, el conflicto deberá plantearse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 892 a 899, de la Ley de la materia.<sup>67</sup>

A mayor abundamiento vemos que en el contrato-ley se observan las siguientes normas, establecidas en el artículo 419, de la Ley Laboral

66.-Ibidem. p. 192.

67.-Ibidem. p. 193.

y que dice: "Artículo 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación. Salvo que la convención señale una fecha distinta."

También, los contratos-ley serán revisables cada año en lo

relativo a salarios en efectivo o por cuota diaria, y si ninguna de las partes solicitare la revisión o ejercitare el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se fijo para su duración."68

El artículo 421, de nuestra Ley Laboral, nos dice la forma de terminación del contrato-ley, y que transcribimos a continuación sus fracciones;

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga."

Nosotros, consideramos y podemos darnos cuenta que si se firma un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley, no es necesario que existan contratos individuales de trabajo, aún que pueden coexistir en las empresas o establecimientos.69

A manera de comentario, sobre estas citas, diremos que el Contrato-Ley, difiere del Contrato Colectivo en lo relativo a que es un

68.-Ibidem. p. 194.

69.-Idem. p. 194.

contrato de industria; el cuál no debe exceder de dos años; y surte sus efectos hasta que se publique en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, dicho contrato-ley si es obligatorio por las autoridades; la solicitud de revisión del mismo se hará con noventa días de anticipación a su vencimiento, y no como el contrato colectivo que es de empresa; no es obligatorio; su solicitud de revisión es de sesenta días y surte sus efectos a partir de la fecha de su depósito, así como puede celebrarse por tiempo indeterminado o por obra determinada, así, éste mismo contrato-ley al igual que el contrato colectivo de trabajo, trata de obtener de los patrones la celebración de dichos contratos, para un mejor equilibrio entre los diversos factores de la producción, cuyo principal objeto es establecer las condiciones y prestaciones en que debe llevarse a cabo la prestación de servicios en el trabajo, para un mejor desarrollo económico, político y social del país.

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

Con respecto a este punto, señalaremos que es derecho de los trabajadores como de los patrones exigir el cumplimiento, tanto del contrato colectivo como del contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que fueren violados dichos contratos, para lo cuál, se formará también un Reglamento Interior de Trabajo representado por una

comisión mixta tanto de trabajadores como de patrones, el cual después, de que las partes se pongan de acuerdo y firmen cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el cuál surtirá sus efectos a partir de la fecha de su depósito, esto es, también para que las relaciones laborales entre trabajadores y patrones cumplan su cometido que es principalmente el contrato que tienen celebrado, ya sea contrato colectivo o contrato-ley, y así, evitar el tener que ir a una suspensión de labores, ya que los trabajadores tienen el derecho de exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato-ley, de acuerdo a lo estipulado en los mismos, acudiendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que les corresponda, para exigir el cumplimiento de dichos contratos que hayan sido violados en alguna empresa o establecimiento por los patrones, y dirimir el conflicto.

Asimismo, los trabajadores podrán exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato-ley, cuando los patrones violen alguna o algunas de las cláusulas estipuladas dentro de los citados contratos, lo cual permitirá a los trabajadores acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para dar solución al conflicto, ya que los trabajadores tienen el derecho inalienable en caso de violaciones al Reglamento Interior de Trabajo como del contrato colectivo o contrato-ley, de exigir su cumplimiento, mediante y con fundamento en el artículo 450, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo para acudir a la huelga, por no cumplirse el objetivo permitido y establecido por el citado artículo y fracción mencionada a que hacemos referencia y por lo cual, se tendrá que

remitir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

De lo anteriormente dicho, nuestra Ley Federal del Trabajo en su capítulo V, artículo 422, define al Reglamento Interior de Trabajo, el cuál transcribimos para una mejor comprensión de nuestro tema y que a la letra dice: "Artículo 422. Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

De esta definición podemos decir que el Reglamento Interior de Trabajo, es obligatorio tanto para los trabajadores como para los patrones dentro de las relaciones de trabajo en las empresas o establecimientos, ya que su contenido se justifica por un mejor funcionamiento de las relaciones laborales, pero dicho Reglamento Interior no podrá ir en contra de lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, o de la misma Ley Federal del Trabajo.

En resumen nosotros diremos, que es un derecho de los trabajadores exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo como del contrato-ley, ganado a pulso por la clase trabajadora y el cual esta precisamente establecido en la Legislación Laboral vigente, para así, los trabajadores poder obtener de los patrones o empresarios mejores prestaciones y condiciones de trabajo, ya que en caso de violación a los citados contratos tanto colectivos o contratos-ley, se podrá ejercitar el derecho de huelga por los trabajadores y llevarla a cabo su resolución

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y exigir su cumplimiento.

#### 4.5.Exigir el cumplimiento sobre participación de utilidades.

En relación a la facultad que tienen los trabajadores de exigir el cumplimiento sobre la participación en el reparto de utilidades de la empresa en donde prestan sus servicios al patrón o patrones, y el cuál es un derecho consagrado en el artículo 123, fracción IX, de la Constitución de nuestro País, y reglamentada en los artículos 117 a 131, de la Ley Laboral vigente, derecho ganado por la clase trabajadora para poder obtener una mejor distribución de los factores de la producción y mejor nivel de vida para los trabajadores y sus familiares dependientes de él, aunado a todo esto, sentimos que es importante para los patrones (aunque estos se oponen) que los trabajadores tengan participación en las utilidades de las empresas, por que esto daría un mejor nivel de producción como de mano de obra, ya que el trabajador pondría su mejor esfuerzo y el patrón no tendría que estarse preocupando tanto por el desempeño del trabajador, y así, poder llevar una relación laboral satisfactoria para las partes, para lo cual haremos alusión a lo que establece el artículo 117, de la Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina, y que dice: "Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Comentario: El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del diez por ciento que determino la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, en su resolución publicada en el Diario Oficial de 4, de marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo; individuales o colectivos o contratos-ley, mediante el ejercicio libre del derecho de huelga, ya que el porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores."70

Por lo que se formará una Comisión Nacional con representantes de los trabajadores; de los patrones; y del Estado para determinar el porcentaje correspondiente a la participación en las utilidades de las empresas, para los trabajadores ya que para determinar el porcentaje la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

La Comisión Nacional será la que fije el porcentaje correspondiente al reparto de utilidades entre los trabajadores, así, como revisar el porcentaje que se hubiese fijado el cual constituye la participación que

les corresponderá a los trabajadores en las utilidades de la empresa, la que para efectos de la ley se considera de utilidad la renta gravable en cada empresa, de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta, dicho reparto de utilidades deberá efectuarse entre los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de pagarse el impuesto anual, aún cuando este en trámite alguna objeción de los trabajadores, por lo que los patrones están obligados a repartir las utilidades a sus trabajadores dentro del plazo máximo de cinco meses, contados a partir de la terminación del ejercicio fiscal, conforme a la Ley del impuesto sobre la renta.<sup>71</sup>

\*Ahora bien, el reparto de utilidades se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días laborados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios y la segunda se distribuirá en proporción al monto de los salarios percibidos por el trabajo efectuado durante el año.

La resolución publicada el 4, de marzo de 1985, de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, fijó el porcentaje en un diez por ciento, sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción, ni establecer diferencia entre las empresas, para lo cual, los trabajadores sintiéndose inconformes con la

71:--Ibidem. p. 73.

declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tienen el derecho de formular sus objeciones, ya que el patrón desde el momento en que presentó su declaración anual de impuestos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dentro del término de diez días de dicha presentación otorgará a los trabajadores copia de la misma, por un término de treinta días al sindicato titular del contrato colectivo o a la mayoría de los trabajadores de la empresa, formulen ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzguen convenientes, la resolución que dicte la citada Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores, y dentro de los treinta días siguientes de la resolución dictada por la Secretaría, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que el patrón la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades que correspondan a los trabajadores en el siguiente ejercicio, los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceros los datos contenidos en la declaración anual de impuestos del patrón así, como sus anexos presentados ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Si el patrón no llegare a entregar al sindicato titular del contrato colectivo o a la mayoría de los trabajadores de la empresa, copia de su declaración anual, ni pone a su disposición los anexos correspondientes, no les transcurre el término de treinta días para

formular objeciones, por lo que la resolución definitiva pronunciada por la Secretaría recaudadora, podrá ser impugnada por los trabajadores mediante juicio de amparo indirecto."72

Por lo que el reparto de utilidades, como ya lo hemos mencionado con anterioridad se efectuará dentro del término de sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual, aún cuando este en trámite alguna objeción de los trabajadores.

Asimismo, cuando la Secretaría recaudadora aumente el monto de la utilidad gravable, sin existir objeción alguna de los trabajadores o haber sido resuelta ésta, el reparto adicional se hará dentro de los siguientes sesenta días a la fecha en que se notifique la resolución, sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a las utilidades del siguiente año.

El maestro Trueba Urbina en la Ley Federal del Trabajo comentada por el mismo dice: "Es de comentarse, que los patrones están obligados a repartir las utilidades a sus trabajadores dentro del término de cinco meses, contados a partir de la fecha en que concluya su ejercicio

72:--Ibidem. p. 75.

fiscal, conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta, ya que de no cumplir el patrón con ésta prestación plasmada en la Ley Suprema y por la Ley reglamentaria, los trabajadores tienen la facultad de iniciar o llevar a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente una huelga."73

Hacemos notar que para determinar la participación de utilidades de cada trabajador se formará por una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, éste formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible de la empresa, y el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y demás datos que pueda proporcionar y si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo, para lo cual los trabajadores para hacer las observaciones que juzguen convenientes tendrán un término de quince días, dichas objeciones serán resueltas por la misma comisión dentro de un término de quince días.

Al respecto, notamos que se contienen normas de Derecho Procesal Administrativo del Trabajo para determinar sin ulterior recurso la forma y términos en que debe de hacerse el reparto de utilidades, facultándose al inspector federal o local del trabajo para resolver los

conflictos que puedan surgir en relación con la integración de la comisión y determinación de la participación que corresponde a cada trabajador. En caso de que las empresas se abstuvieran de designar representantes que integren la comisión de los trabajadores, podrán ocurrir al inspector del trabajo respectivo para que éste intervenga en su integración; en la inteligencia de que si las empresas persisten en su actitud de no designar representantes, dicho inspector del trabajo podrá hacerlo en rebeldía de las mismas, pudiendo dictar las resoluciones que sean prudentes para el cumplimiento estricto de la ley."<sup>74</sup>

El artículo 126, de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece cuales son las empresas que quedan exentas de la obligación de repartir utilidades a los trabajadores y que son: "Las empresas de nueva creación, durante su primer año; Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, éstas durante sus dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas; Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración; Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios; El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales,

<sup>74</sup>—Ibidem. p. 76.

asistenciales o de beneficencia; y, Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

La disposición que antecede contraría el espíritu del artículo 123, apartado "A", fracción IX, inciso "d", de la Ley Suprema, ya que establece excepciones al principio de justicia social que el precepto original consignaba en favor de todos los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas. En cuanto a las instituciones de beneficencia privada, el Instituto Mexicano del Seguro Social y otras que si bien es cierto no tienen funciones de lucro o de producción económica, más cierto es que explotan el trabajo humano y sus trabajadores sirven en realidad a una empresa, como cualquiera otra; no hay diferencia en el trabajo de una enfermera de un sanatorio particular y la del Seguro Social, como también resultan semejantes las actividades de una mecanógrafa de una institución de asistencia privada y la de un despacho de abogado. Respecto a la facultad que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de exceptuar a determinadas empresas de la obligación de repartir utilidades en razón del monto del capital, es notoriamente inconstitucional, por que las excepciones a que se refiere el inciso "d" de la fracción IX, apartado "A", del artículo 123, constitucional, se basan en la índole y naturaleza de las actividades de la empresa y no en el capital de las mismas, en consecuencia, los trabajadores que resulten

separados y perjudicados por declaración de la mencionada Secretaría del Trabajo, podrán impugnar dicha resolución a través del juicio de amparo indirecto ante el juez de distrito competente."75

El artículo 127, de la Ley Laboral, establece las normas por las que se ajustará el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades y que dice: "Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las siguientes normas:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo;

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al

cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125, adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Para efectos de lo antes dicho, entendemos por trabajador de planta la persona que presta sus servicios normal y permanentemente al patrón, independientemente de que el mismo sea o no sindicalizado, ya que el derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es un derecho personal de naturaleza social, y no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia, la

participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades es un derecho irrenunciable y que se pagará directamente al trabajador; el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

A mayor abundamiento, el derecho laboral está en favor de la cogestión de los trabajadores en la dirección y administración de las empresas en tanto que el nuevo derecho mexicano se las niega rotundamente. Sin embargo, si bien es cierto que los trabajadores no tienen derecho a intervenir en la dirección y administración de las empresas, sí tienen facultad para intervenir en su contabilidad y en todo aquello que sea necesario para precisar el monto de sus utilidades."76

En relación a las normas por las cuales se reglamenta el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas establecido en el artículo 127, de la Ley Laboral vigente, consideramos que, las normas por las que se ajusta este derecho de la clase trabajadora debe ser visto más que nada como una justa compensación a su labor dentro de la empresa o establecimiento, por parte del patrón o patrones, puesto que éste beneficio viene a ser una motivación para el trabajador para

76.-Ibidem. p. 76.

llevar a cabo su desempeño dentro del centro de trabajo con mayor diligencia y productividad, y teniendo como resultado de lo antes mencionado mejores beneficios tanto para trabajadores como para patrones, asimismo, y derivado de ésto una relación laboral cordial entre los dueños de los medios de producción y el trabajador, así como, un mejor desarrollo económico político y social del País.

El maestro Cavazos Flores, en su obra 38 Lecciones de Derecho Laboral, en relación a éste tema nos dice que: "La Oficina Internacional del Trabajo define la participación de utilidades como 'el sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal'.

En el Congreso Internacional de Participación de Utilidades que tuvo lugar en París, en el año de 1889 se le definió como 'un acuerdo expreso o tácito, concertado libremente, en virtud del cual el obrero o el empleado recibe una parte, fijada de antemano, de los beneficios'.

Para Bremauntz la participación en las utilidades es el sistema de remuneración contractual o legal mediante el cual el trabajador recibe un porcentaje de los beneficios liquidados del empresario, sin participar en las pérdidas y cuyo monto viene a ser una adición a sus prestaciones (salario real), que aumentan la retribución a la fuerza de su trabajo, disminuyendo la plusvalía que recibe el capitalista'.

Del artículo de José Galante denominado "Participación del trabajador en la empresa, ganancias, producción y dirección", publicado por el Instituto de Derecho del Trabajo, doctor Juan B. Alberdi, de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina, recogemos el concepto que sobre la participación de utilidades tiene Bohmert, quien estima que es 'un método de remuneración que completa el salario fijo, convenido de común acuerdo con un suplemento eventual en relación con el producto neto de la empresa'.

Bry opina que es 'una modalidad del contrato de trabajo, según la cual recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de los beneficios de la empresa, no como asociado a ella, si no como trabajador que coopera en la producción'.

Finalmente Eugenio Pérez Botija dice que es 'una forma especial de remuneración que entraña una actitud político social, tendiente a resolver la lucha entre el capital y el trabajo, asociando al trabajador a la empresa, buscando su adhesión, su entusiasta cooperación y más estricta fidelidad, sirviendo de incentivo al tránsito del contrato de trabajo al contrato de sociedad'.

De los conceptos anteriormente transcritos podemos concluir que en lo general, se concuerda con que la participación de utilidades constituye una participación adicional y distinta del salario, que por ningún motivo debe confundirse con éste, pero de los mismos conceptos, se

puede advertir que, por ejemplo, el Congreso Internacional de Participación de Utilidades y Bohmert consideran que la participación de los beneficios devienen de un convenio, a diferencia de Bremauntz que estima que puede derivar de la relación contractual o de un mandamiento legal.

Como corolario a las definiciones que hemos señalado y a guisa de simple ensayo, por nuestra parte nos permitimos proponer el siguiente concepto sobre la participación de utilidades: Es la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba."77

Creemos nosotros, que la participación de utilidades es una justa compensación que se le otorga al trabajador por su labor efectuada dentro de la empresa o establecimiento, y que de este beneficio que obtiene de la empresa o establecimiento, resulta gratificante tanto para él, como para su familia, y lo motiva a seguir colaborando en su trabajo con mayor cordialidad, ímpetu y tranquilidad económica.

Asimismo, Cavazos Flores, nos indica que: "En cuanto a los requisitos sustanciales de la participación, creemos que, en primer lugar,

35. CAVAZOS FLORES. Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. ob. cit. p. 180.

constituye una prestación adicional del salario, un verdadero complemento que tiende a elevar el nivel de vida del obrero.

Congruentemente con lo expresado, es necesario tener en consideración que para que pueda existir la participación en las utilidades es necesario que existan "utilidades", es decir, la participación será siempre proporcional al resultado económico de la empresa.

Lo anterior no quiere decir, desde luego, que en caso de pérdidas, tengan que sufrir los trabajadores proporcionalmente las mismas.

Comúnmente se ha pensado que es criterio general patronal el que si los trabajadores tienen derecho a utilidades, equitativamente, tendrían que estar sujetos a las pérdidas de las empresas. Nosotros no lo creemos así. En la actualidad, ninguna organización patronal sería estima tal eventualidad, pues resulta evidente que el trabajador normalmente carece de patrimonio propio que le permita afrontar las pérdidas de la negociación en que labora, ya que sólo cuenta con su trabajo como medio de subsistencia y no puede prescindir de su salario por ser éste vital, tanto para él como para su familia.

El artículo 128 de la Ley de la materia previene expresamente que no se harán compensaciones de los años de pérdidas con los de ganancia.

Visto lo anterior, estamos en posibilidad de afirmar que sólo como valor histórico de una época enteramente superada en la actualidad, podría tener la manifestación de que es necesario aclarar que las utilidades de los trabajadores no tienen ni deben tener ninguna relación con las pérdidas que se produzcan, pues en nuestros tiempos nadie podría sostener tan absurdo criterio.

Al expresar nuestro concepto sobre la participación de utilidades, apuntamos que éstas se deben referir a la "utilidad final", es decir, a la utilidad que quede al empresario después de haber hecho todas las deducciones legales y normales de su negocio y después de haber separado la justa utilidad que le corresponda, así como la cantidad que requiera reinvertirse para la buena marcha y progreso de la empresa."78

Pensamos nosotros que, la participación de utilidades de los trabajadores en la empresa o establecimiento, es el resultado justo de la labor que desarrolla el trabajador dentro de la empresa o establecimiento, que dicha participación es un incentivo para el mismo trabajador y así, poder lograr satisfacer sus principales necesidades.

4.6. Apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno de los objetivos señalados que anteceden.

78.-Idem. p. 180.

En relación a ésta fracción VI, del artículo 450, de la Ley Laboral actual, que es el de apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los objetivos señalados en el citado artículo y que preceden a ésta, al respecto el maestro Cavazos Flores, en su obra 38 Lecciones de Derecho Laboral, dice: "Por lo que hace a las llamadas huelgas por solidaridad consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII, del artículo 123, de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Dichas huelgas, además de no reunir el citado requisito de fondo tampoco reúnen los requisitos de forma, ya que como se ha expresado, el período de prehuelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación, por que las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.

Así, se puede dar el caso de que un patrón, emplazado por una huelga solidaria, comparezca a la audiencia de avenimiento y manifieste que inclusive apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar, (en ocasiones por que se trata del negocio de su competidor,) y a pesar de ello y de que no hay conflicto en su empresa, en donde su contrato colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga pueda

estallar.

El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores."<sup>79</sup>

Al igual que, el citado autor nosotros creemos, que las huelgas por solidaridad son improcedentes, puesto que, además de no reunir el requisito de fondo ni los requisitos de forma, resultan perjudiciales para los trabajadores tanto en su relación laboral como en su salario.

En la Ley Federal del Trabajo comentada por Trueba Urbina, nos dice que: "La Ley actual como la anterior, declaran expresamente que tratándose de huelga de apoyo o por solidaridad, en estos casos no están obligadas las empresas respectivas a pagar los salarios vencidos o caídos durante la huelga. Las huelgas de apoyo o por solidaridad son huelgas eminentemente revolucionarias y algún día se conseguirá que la Ley autorice también el pago de salarios en esta clase de huelgas."<sup>80</sup>

Podemos decir, en relación a lo que nos comenta el autor Trueba Urbina, que las huelgas por solidaridad, como ya lo mencionamos resultan

<sup>79</sup>-CAVAZOS FLORES. Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, séptima edición, México. 1992. p. 179.

<sup>80</sup>-Ley Federal del Trabajo. comentada por Trueba Urbina, ob. cit. p. 204.

improcedentes y perjudiciales tanto para los trabajadores como para los empresarios, además de no buscar principalmente el requisito de fondo que es el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, exigido por la Ley, como lo dice el propio Cavazos Flores, y que inclusive contraría lo dispuesto por la fracción XVIII, del artículo 123, de nuestra Carta Magna.

#### 4.7. Exigir la revisión de los Salarios Contractuales.

En este punto analizaremos el derecho que se les da a los trabajadores, dentro de la fracción VII, del artículo 450, de la Ley reglamentaria, de exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis, de la Ley Federal del Trabajo actual, comentada por Trueba Urbina, que dicen:

"Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

Comentario: En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que

respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originará un aumento de dichos salarios, a su vez genera una alza en los precios de las subsistencias incontroladas por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño esta haciendo en México y en el mundo. Para que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores, se requiere controlar los precios con mano de hierro.

Artículo 419 bis. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Comentario: La misma tesis a que nos referimos en el comentario del artículo 399 bis, es aplicable a la revisión anual de los contratos-ley, por que producirá los mismos efectos a que nos hemos referido."81

En nuestra opinión, creemos que la revisión de los salarios, tanto en los contratos colectivos como en los contratos-ley, sí, deben llevarse a cabo cada año, puesto que como lo menciona el autor Trueba

81.-Ibidem. p.p. 188 y 1892.

Urbina en la Ley Federal del Trabajo comentada por el mismo, y transcrita en éste mismo tema que analizamos, ya que por la situación por la que pasa el país, y sobre todo por la inflación que se dá en México cada año en el alza de precios es conveniente que se realice y como lo dice la citada fracción VII, del artículo 450, de la Ley de Trabajo actual, que se exija ante las autoridades del trabajo correspondientes.

Al respecto, el autor Cavazos Flores, en su obra 38, Lecciones de Derecho Laboral dice: "Los sistemas de revisión salarial han variado ostensiblemente en los últimos tiempos.

Durante el régimen de Luis Echeverría Álvarez se intentaron todos los medios posibles de negociación y se acabó por adoptar el sistema de aumento anual, indiscriminadamente, por decreto presidencial.

Desde luego, tal criterio fue duramente criticado, ya que se quitó a empresas y sindicatos su derecho a negociar.

A principios del régimen del señor presidente López Portillo, y con el propósito de controlar la inflación, se pensó que para ir "cerrando el abanico salarial", resultaba conveniente que los salarios más bajos se aumentarían con un porcentaje mayor y los salarios más altos, con un porcentaje menor.

Sin embargo, los primeros que se opusieron a dicho sistema

fuerón los propios trabajadores, aduciendo que con ello se desalentaba al trabajador que verdaderamente producía y que se preocupaba por tener un mejor salario, favoreciéndose a los incompetentes o salarios- minimeros.

Además, bien pronto se pudo apreciar que los representantes sindicales, que acudían a negociar los contratos colectivos, eran precisamente los que tenían mejores salarios, por lo que desde luego rechazarón ofendidos tal propuesta. Resultado: se volvió al tradicional sistema de un aumento salarial por porcentaje igual y general.

No obstante lo anterior, la libertad para negociar salarios se ha deteriorado.

El aumento anual de los salarios mínimos nos da el índice de aumento de los demás salarios. Así, si el salario mínimo se aumenta en el mes de enero en un 20%, todos los demás salarios se aumentarán en un porcentaje similar.

Por ello se aconseja que las revisiones de los contratos colectivos se recorran para principios de año".<sup>82</sup>

De lo analizado en éste tema, podemos decir que, se estima conveniente la revisión anual, de los salarios contractuales de los

82. CAVAZOS FLORES. 38 Lecciones de Derecho Laboral. ob. cit. p. 271.

trabajadores, y dicha revisión debe llevarse a cabo en un ambiente favorable y disposición adecuada de las partes, ya que éste es un derecho que corresponde a los trabajadores de exigir la revisión salarial, establecido en la Ley Laboral vigente, y estipulado en el mismo contrato colectivo, cuyo principal objeto es mantener las mejores relaciones de trabajo posibles, entre capital y trabajo, para así, poder evitar conflictos colectivos y lograr la finalidad buscada, que es el equilibrio entre los diversos factores de la producción, y no tener que ir o emplazar a una huelga, que resultaría perjudicial para ambas partes, dicho lo anterior, consideramos que las autoridades del trabajo deben mediar y resolver el conflicto en última instancia, para que se llegue a un justo arreglo entre ambos sectores.

#### 4.8. Consecuencias y Repercusiones Contractuales.

Podemos decir, que los trabajadores, la coalición de trabajadores o el sindicato, deben tener siempre como objetivo principal lograr la igualdad o justicia social, consiguiendo el equilibrio entre los diversos factores de la producción, al momento de pactar o celebrar un contrato colectivo o contrato-ley, ante la empresa o establecimiento de que se trate, ya que las partes contratantes al celebrar dicho convenio adquieren derechos y obligaciones estipuladas en el mismo contrato, y que se verán obligadas a cumplir las partes todas y cada una de sus cláusulas.

Ahora bien, sabemos que una de las principales finalidades del

contrato colectivo o contrato-ley es, establecer la forma y condiciones en que debe prestarse la relación laboral, dentro de cada empresa o establecimiento, apegándose las partes a las consecuencias contractuales, derivadas del incumplimiento del contrato colectivo por alguno de ellos, dicho lo anterior, las consecuencias que deriven del contrato colectivo de trabajo deben ser favorables al trabajador, tanto en el salario, forma, condiciones, prestaciones, que tienen que ser más altas que las establecidas en nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo actual. Así, como normas protectoras en las que se les otorgue a los trabajadores garantías individuales de trabajo, seguridad económica, político y social, para poder desempeñar su trabajo dentro de la empresa o establecimiento, con mayor responsabilidad y sentido de productividad, para beneficio tanto de sus intereses personales, como para los intereses de la empresa o establecimiento.

También, vemos que en lo concerniente, a sus fines dentro de la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, se tiene como objetivo constante la realización de fases de estabilidad económica, jurídica, político y social, através de una acción directa la remoción de los fenómenos negativos, como son, la inflación, la recesión, el desempleo y otros conflictos que podrían originarse o derivarse de las causas anteriores y que ocasionarían, quizá mayor intranquilidad hasta alterar la paz social, por lo que es necesaria la estabilidad económica y política del País, para que pueda lograrse la mejoría de sus trabajadores y ciudadanos.

Por otra parte, y en relación a las repercusiones que pueden derivarse de la celebración de los contratos colectivos de trabajo como de los contratos-ley, consideramos, que dichas repercusiones por lo regular vienen a ser imputables al sector patronal por el incumplimiento de alguna de las cláusulas estipuladas en el contrato y que dicho incumplimiento puede originar un conflicto colectivo, entre los sectores obrero patronal, y tenga que llevarse a cabo ante las autoridades del trabajo correspondientes para su resolución, es decir, los trabajadores tienen el derecho de emplazar a una huelga por el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, por parte del patrón o patrones, como lo establece la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo actual, dicho lo anterior no es conveniente para el patrón o patrones, violar alguna de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, ya que en caso de violación al contrato colectivo o contrato-ley, le perjudicaría tanto en su economía como en la productividad de la empresa o establecimiento, asimismo, y en el caso de que el sindicato o alguno de los trabajadores llegase a violar dicho contrato el patrón o patrones tendrán el derecho de expulsar o excluir de la empresa o establecimiento al trabajador que llegase a violar el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley.

Pensamos nosotros, que tanto a los trabajadores como al patrón o patrones, el tener que emplazar o ir a una huelga, les resulta perjudicial a ambas partes, para sus intereses individuales, por lo que es conveniente para ambos, dirimir sus conflictos en términos pacíficos y

legales para que así, se pueda llegar a una solución favorable tanto para los trabajadores como para el patrón o patronos, y lograr el objetivo fundamental del derecho del trabajo y que es el equilibrio entre capital y trabajo.

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

PRIMERA.-Las formas de explotación del hombre por el hombre mismo, se adaptan a determinada época, así, en el Estado liberal de comienzos de la época moderna surge un trabajador libre, sólo en apariencia, para ofrecer su mano de obra, a cualquier patrón con la salvedad de que su única propiedad ya tiene un precio o salario prestablecido y el cual no puede negociar.

SEGUNDA.-El Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones en todo lo concerniente al trabajo, por lo que hubo la necesidad de limitar las facultades del patrón por el daño del que fue objeto el trabajador inclusive al grado de que la Ley Federal del Trabajo no menciona en forma expresa derechos en favor de los patrones. Es decir, los derechos de los patrones, se entienden derivados de la norma laboral en forma directa.

TERCERA.-La norma laboral no hace distinción alguna entre los trabajadores ya que trabajadores, son aquellas personas físicas que prestan un servicio subordinado a cambio de una remuneración denominada salario por el trabajo ofrecido.

CUARTA.-El derecho de huelga es un logro de los trabajadores ganado a

pulso durante la Revolución social de 1910, el cual vino a culminar en la Constitución de 1917, estableciéndose como un derecho protector de la clase trabajadora y modo de presión hacia el patrón o patrones, para que éstos, atiendan las peticiones de los trabajadores, dichas peticiones siempre deberán tener como objetivo primordial el conseguir el equilibrio entre el capital y trabajo.

QUINTA.-Los objetivos de la institución del derecho de huelga plasmados en la Norma Suprema y reglamentados en la Legislación Laboral actual, y cuya finalidad es lograr la equidad entre los medios de producción armonizando los derechos del trabajador con el capital y debiendo ser el Estado un mediador entre las partes cuando se presente algún conflicto de carácter colectivo, tratando de que las partes lleguen a una justa conciliación y distribución de los beneficios de la producción ante las autoridades del trabajo correspondientes, sin pasar por alto la función coercitiva del Estado para equilibrar éstos dos grupos.

SEXTA.-Las oportunidades que tienen las mayorías obreras para ascender a un nivel de vida más decoroso y digno son muy escasas, ya que el capital trata de amortizar para sí, las ganancias sin importarles sus trabajadores, o importándoles muy poco.

SEPTIMA.-A nuestro parecer las relaciones laborales ya sean individuales o colectivas deben tener como finalidad primordial la justa distribución de los beneficios, tanto para el trabajador como para el capital, para poder

así, llevar a cabo la cordialidad y la paz social entre los sectores obrero-patronales.

OCTAVA.-El derecho de huelga debidamente protegido por el Derecho del Trabajo, en favor de la clase trabajadora, más que nada termina con la violencia, crueldad y mal trato del que fueron objeto los trabajadores, hasta antes de ser establecido este derecho de huelga en nuestra Constitución de 1917, y reglamentado en la Ley Laboral, cuya finalidad de ésta institución es mantener la paridad entre el capital y el trabajo, y que los trabajadores y sus familiares puedan llevar una vida digna dentro de la sociedad en la que se desenvuelven.

NOVENA.-El derecho de huelga y sus objetivos en la Legislación Laboral Mexicana, y sus características, son un medio de presión protegido por el Derecho del Trabajo en contra del capital, por medio de los cuales se busca establecer la equidad de los medios de producción entre las partes.

DECIMA.-Con el ejercicio de este derecho de huelga, la clase trabajadora, no busca desestabilizar la economía de la empresa o empresas, ni terminar con la fuente de trabajo, por el contrario, lo que busca es precisamente que sea la negociación colectiva que en sí, implica acuerdo entre las partes, el instrumento para alcanzar un derecho individual del trabajo justo, una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

UNDECIMA.-Es importante considerar que esta institución del Derecho Colectivo del Trabajo (huelga) no es un fin en sí, si no un medio logrado por los trabajadores protegido y reconocido por la Ley, no sólo para alcanzar el equilibrio tantas veces señalado, si no el respeto por parte del patrón del Derecho Colectivo del Trabajo, por lo que su ejercicio para tener la protección de la Ley implica el cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por ésta, para la preparación, evolución y estallamiento de la misma, en caso necesario, considerando que la huelga tiene una evolución rápida.

DUODECIMA.-Para que se puedan llevar a cabo los objetivos y avances de la huelga en el Derecho del Trabajo Mexicano, es importante que existan Sindicatos de Trabajadores auténticos, que actúen y se desenvuelvan dentro de un medio de libertad y democracia, puesto que éstos dos elementos deben de ir de la mano para su complementación y por tanto, si los trabajadores son sabedores de que tienen libertad plena para formar sindicatos y que este derecho se respetará, si saben que sus dirigentes son producto de su voluntad, puesto que los eligieron libremente, si están en aptitud de dejar de formar parte de un sindicato cuando así lo consideren conveniente y que los empresarios o gobernantes no intervendrán en las relaciones internas de los sindicatos, que pueden formar federaciones o confederaciones y que están en libertad para nombrar a sus gobernantes y quitarlos cuando no cumplan con sus funciones, los trabajadores se convertirán en el mejor aliado para superar cualquier crisis de la naturaleza que sea, y se les demuestre respeto a su dignidad como

trabajador y ser humano, con ésto, se demostrará la eficacia de la institución del derecho de huelga y sus avances dentro del Derecho del Trabajo Mexicano. Ya que los sindicatos de trabajadores representan un factor real de poder que es necesario se analice en beneficio de la productividad y del bienestar de la sociedad.

DECIMA TERCERA.-Los contratos colectivos son el único procedimiento y mecanismo, con el que se pueden modernizar realmente las relaciones laborales, siempre y cuando contengan altos beneficios y derechos para la clase trabajadora, sin descartar otros instrumentos jurídicos que podrían crearse para el beneficio de los trabajadores.

DECIMA CUARTA.-Para avanzar en el ejercicio del Derecho de Huelga en favor de los trabajadores, es necesario un nuevo tipo de sindicalismo, más democrático, tanto interna como externamente, una conducta más eficiente de los trabajadores y una actitud diferente del empresario o empresarios, que muestren mayor interés por la productividad nacional, y que respete los derechos de los obreros y les ofrezca mejores condiciones de trabajo.

DECIMA QUINTA.-Si hacemos un análisis de lo que se ha comentado en este trabajo, sobre la institución del derecho de huelga y sus objetivos, podremos darnos cuenta de que su existencia es necesaria sobre todo en esta época en la que se pregonan principios de Derecho Social en favor de las clases que más lo necesitan.

DECIMA SEXTA.-Consideramos en términos generales que el fin que debe perseguir el Derecho del Trabajo es la armonía y colaboración en conjunto de trabajadores y patronos, para beneficio de ellos mismos y de la sociedad.

## BIBLIOGRAFIA.

1. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición Trillas. México. 1989.
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta Edición. Trillas. México. 1996.
3. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1992.
4. DE BUEN, L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
5. DE BUEN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Octava Edición. Porrúa. México. 1990.
6. DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1992.
7. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Sexta Edición. Porrúa. México. 1991.
9. DE LA VILLA, Gil. Luis Enrique, Etal. Derecho del Trabajo en España. T.II. Sociedad de Servicios de Artes Graficas. España. 1981.
10. DE LITALDA, Luigui. El Contrato de Trabajo. Segunda Edición. López. Argentina. 1946.
11. FELDMAN, Jorge y José Aricó. Debate Sobre la Huelga de Masas. Segunda Edición. Siglo XXI. Argentina. 1978.

12. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Sexta Edición. Porrúa. México. 1989.
13. MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa. México. 1983.
14. MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Porrúa. México. 1983.
15. MATIA PRIM, Javier. Etal. Huelga, Cierre Patronal y Conflictos Colectivos. Civitas. España. 1982.
16. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1981.
17. PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Segunda Edición. España. 1954.
18. PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Revista de Derecho Privado. España. 1947.
19. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1989.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. 1950.

#### LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima Novena Edición. Porrúa. México. 1996.
2. Constitución Política de la República Mexicana. Nonagésima Edición. Porrúa. México. 1992.

4. Ley Federal del Trabajo de 1970. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Décima Segunda Edición. 1996.
5. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reformas Procesales de 1980. Quincuagésima Sexta Edición. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. México. 1996.
6. Ley Federal del Trabajo de 1970. Edición Revisada por el Dr. Miguel Borrel Navarro. Editorial SISTA S.A. DE C.V.. México. D.F. 1993.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines. Above the main signature, the initials 'Veb' are written in a simple, cursive style.