

361
24



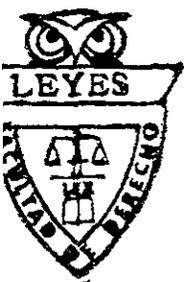
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

“LA PROBLEMATICA DE LAS HUELGAS ESTALLADAS”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
FERNANDO NAVARRETE LOPEZ



MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON
MAYOR CALIFICACION



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES EL SR. **OBDULIO NAVARRETE**
RODRIGUEZ Y LA SRA. **EMILIA LOPEZ GRANADOS**
POR SU GRAN APOYO, PREOCUPACION Y CONSEJOS
PARA LLEGAR A REALIZAR ESTA META Y MUCHAS MAS.

A MIS HERMANOS **YOLANDA, RICARDO Y RODRIGO**
QUE ME HAN APOYADO EN TODO MOMENTO DE MI
VIDA Y QUE ESPERO COMPARTAN ESTA ALEGRIA
QUE SIENTO AL TERMINAR ESTE TRABAJO.

A TODA MI FAMILIA Y EN ESPECIAL A MI PRIMO
JOEL MOISES VALDEZ LOPEZ QUIEN ADMIRO
POR NO QUEDARSE EN EL CAMINO Y QUERER
SEGUIR SIENDO MAS. Y TAMBIEN A MI TIO EL
SR. **ANACLETO NAVARRETE RODRIGUEZ** POR
SU GRAN AMISTAD

A LA FAMILIA PASTRANA AGUIRRE, EN ESPECIAL A **LAURA PASTRANA AGUIRRE** POR SU GRAN AMISTAD INCONDICIONAL Y APOYO QUE ME HA OTORGADO.

A TODOS MIS MAESTROS QUE ME DIERON SUS CONOCIMIENTOS Y CONSEJOS Y EN ESPECIAL A LA **LIC. LILIA MORALES GARCIA**.

A LA UNIVERISDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y A LA FACULTAD DE DERECHO POR BRINDARME UN LUGAR PARA FORMARME COMO PROFESIONISTA.

A TODOS MIS AMIGOS POR SU GRAN AMISTAD **MARTHA, ESPERANZA, ADRIAN JOFFRE, ADRIAN SANCHEZ, HECTOR MONROY Y JOSE RENDON**.

LA PROBLEMÁTICA DE LAS HUELGAS ESTALLADAS

	PAG.
Introducción.....

CAPITULO I

1. CONCEPTOS

1.1. Relación de Trabajo.....	1
1.1.1. Elementos de la Relación de Trabajo.....	4
1.1.1.1. Existencia de dos Personas.....	4
1.1.1.2. Una Prestación de Trabajo Personal.....	5
1.1.1.3. La Existencia de una Subordinación.....	5
1.1.1.4. El Pago de un Salario.....	5
1.1.2. Relación y Contrato de Trabajo.....	5
1.2. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	6
1.2.1. Trabajador.....	7
1.2.2. Patrón.....	10
1.3. Derecho Colectivo.....	11
1.4. Coalición.....	13
1.5. Sindicato.....	16
1.5.1. Requisitos Para la Formación de un Sindicato.....	19
1.5.2. Clasificación de Sindicatos de Trabajadores.....	24
1.5.3. Clasificación de Sindicatos de Patrones.....	25
1.6. Contrato Colectivo.....	25
1.6.1. Elementos del Contrato Colectivo del Trabajo.....	28
1.6.1.1. La Envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo.....	29
1.6.1.2. Elemento Normativo del Contrato Colectivo.....	31
1.6.1.3. Elementos Obligatorio del Contrato Colectivo.....	31
1.6.2. Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo.....	32
1.7. Huelga.....	33
1.7.1. Justificación de la Huelga.....	38
1.8. Negociación Colectiva.....	39

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

2.1. Etapas de la Huelga.....	42
2.1.1. La Huelga en la Era de la Prohibición.....	42
2.1.2. La Huelga en la Era de la Tolerancia.....	44
2.1.3. La Huelga en la Era de la Reglamentación.....	45
2.2. Antecedentes en México.....	46
2.2.1. Epoca Independientes.....	48
2.2.2. La Constitución de 1824.....	50
2.2.3. La Constitución de 1857.....	51
2.2.4. El Nacimiento de la Clase Obrera.....	52
2.2.5. Las Primeras Organizaciones Obreras.....	54
2.3. Etapa Prerevolucionaria.....	57
2.3.1. El Porfiriato.....	57
2.3.2. La Huelga de Cananea.....	60
2.3.3. La Huelga de Río Blanco.....	63
2.3.4. La Huelga en el Periodo Preconstitucional.....	65
2.4. Etapa Legislativa y Constitucional de la Huelga.....	67
2.4.1. La Primera Ley que consagra el Derecho de Huelga.....	67
2.4.2. La Constitución de 1917.....	69
2.4.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	72
2.4.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	74

CAPITULO III

3. Marco Jurídico de la Huelga.	
3.1. Marco Constitucional.....	80
3.1.1. El artículo 123; La Huelga un Derecho Constitucional.....	80
3.2. La Ley Federal del Trabajo Vigente.....	84
3.3. Clasificación de la Huelga.....	85
3.4. Procedimiento de Huelga.....	88
3.4.1. Emplazamiento.....	88
3.4.2. Contestación del Patrón.....	93
3.4.3. Conciliación.....	94
3.4.4. Estallamiento de Huelga.....	96
3.5. La Calificación de la Huelga.....	98
3.5.1. Incidente de Inexistencia.....	98
3.5.2. El Recuento.....	100

3.5.3. Incidente de Illicitud.....	103
3.5.4. Imputabilidad de la Huelga.....	103
3.6. Terminación de la Huelga.....	104
3.7. Jurisprudencia.....	105

CAPITULO IV

4. La Problemática de las Huelgas Estalladas	
4.1. La Huelga Como Instrumento de Lucha.....	112
4.2. La Huelga Medida de Solución o de Conflicto.....	118
4.3. La Negociación Colectiva y la Huelga.....	122
4.4. La Problemática de las Huelgas Estalladas.....	129
4.4.1. Recuento Rápido para Beneficio de las Partes.....	130
4.4.2. La Calificación del Movimiento de Huelga.....	132
4.4.3. Consecuencias Sociales y Económicas de las Huelgas Estalladas.....	134
CONCLUSIONES.....	139
BIBLIOGRAFIA.....	

INTRODUCCION

Cuando hablamos de huelga, forzosamente implica mencionar la continua lucha de la clase obrera, en la cual esta utiliza a la huelga como instrumento de lucha para mejorar sus condiciones laborales y económicas que le permitan tener un mejor bienestar en todos los aspectos.

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

Ahora bien, cuando esta clase obrera ejerce su derecho de huelga, no es todos los movimientos en donde esta sale beneficiada, ya sea por una mala negociación o algunos Líderes Sindicales en donde ellos son los únicos beneficiados. Es por eso que este trabajo analizará a través de sus cuatro capítulos la PROBLEMÁTICA DE LAS HUELGAS ESTALLADAS; estructurada de la siguiente manera:

En el primero se detalla desde el punto de vista gramatical y legal los conceptos de las personas y figuras jurídicas que tienen lugar en el ejercicio del derecho de huelga, así como también la crítica y opinión de cada concepto.

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

En el tercero se establecen todos los preceptos constitucionales y legales que norman el derecho de huelga, el

procedimiento que regula la Ley Federal del Trabajo y jurisprudencia respecto del mismo.

En el cuarto se estudia como ha evolucionado el derecho de huelga como instrumento de lucha de la clase obrera, ò como la huelga incluso puede no ser una soluciòn sino un conflicto; problemas que enfrenta dicha clase, en una huelga estallada con arreglo incierto y en un tiempo indeterminado por lo que se hacen propuestas y se llega a algunas conclusiones.

CAPITULO I

1.- CONCEPTOS GENERALES

Para el mejor entendimiento del presente trabajo, es importante conocer algunos de los conceptos preliminares que nos permitirán comprender a todas y cada una de las instituciones que sirven de base para su desarrollo.

Analizaremos con objetividad cada uno de los conceptos que presentamos en este capítulo a fin de que sean mejor comprendidos, y enfatizaremos en sus aspectos más relevantes.

No obstante que nuestro tema corresponde al Derecho Colectivo del Trabajo, consideramos importante analizar temas de Derecho Individual.

1.1.Relación de Trabajo.

Existen diversas definiciones de lo que es la relación de trabajo, iniciaremos con la que nos proporciona el Diccionario Jurídico Mexicano que dice que es "La denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral."¹

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Quinta Edición. Porrúa, México. 1992. Pág. 2769.

Para que surja la intervención del Derecho del Trabajo, debe existir un trabajador y un patrón, entre ellos se debe de dar una relación de trabajo, es decir, deben de existir dos partes, por un lado la que presta el servicio y por el otro lado el que la recibe.

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como "la formada por dos personas, una de las cuales tiene carácter de trabajador y la otra el de patrono, existe una prestación de trabajo, la característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley le ha dado el nombre de subordinación así como un salario."²

Podemos afirmar que los autores generalmente coinciden en su definición respecto a lo que es la relación de trabajo.

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

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

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T I Décima Cuarta Edición. Porrúa. México. 1996. Pág. 192.

³ CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Editorial Fuentes Impresores. México. 1973. Pág. 252.

Existe una cuestión importante que sentimos requiere de una explicación, ya que la definición del maestro Jesús Castorena al mencionar que las partes van a estar bajo un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos, esto se refiere a que en materia laboral existe un principio que dice: todos los derechos contenidos en la Ley de la materia son irrenunciables, es por esta razón por la cual, si existe una relación de trabajo, ambas partes se tienen que someter al estatuto laboral.

En el Semanario Judicial de la Federación encontramos las características de la relación laboral, en donde explica que "para que exista la relación laboral, no es necesario que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y la fuerza del trabajo sino que hasta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón.

La facultad de mando presenta un doble aspecto, jurídico y real. En cuanto al primero el patrón está en aptitud de imponer su voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases de trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término de tal manera, que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente; para determinar si existe una relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad

jurídica de que esta dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad personal.”⁴

Nuestra Ley Federal del Trabajo también nos proporciona un concepto de relación de trabajo en su artículo 20, el cual señala “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.”

De lo anterior podemos concluir que analizando las diferentes definiciones que hemos estudiado, se puede afirmar que para que exista una relación de trabajo se necesita de dos personas; una llamada trabajador, quien prestará un servicio y estará a disposición de otra mediante el pago de un salario, y la otra, llamada patrón quien recibirá el servicio y pagará por el mismo.

1.1.1. Elementos de la Relación de Trabajo.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, con los cuales no podría existir; por ellos abordaremos brevemente cada uno de ellos.

1.1.1.1. La existencia de dos personas:

a) **Trabajador.** Es la persona que presta un servicio a determinada persona mediante el pago de un salario

⁴ Cit. por. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 55.

b) Patrón. Es la persona física o moral que recibe un determinado servicio prestado por un trabajador a cambio de una remuneración.

1.1.1.2. Una Prestación de Trabajo Personal.

Este elemento que se refiere a una prestación de trabajo personal, quiere decir que el trabajador no puede ser sustituido por ninguna otra persona para laborar, por ejemplo no puede presentarse por su hermano, primo, tío, etc. a trabajar en su lugar.

1.1.1.3. La Existencia de una Subordinación.

Esta la podemos entender como la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones en relación al trabajo que desempeña, y que son impuestas por o a favor del patrón.

1.1.1.4. El Pago de un Salario.

Nuestra Ley laboral en su artículo 82, nos dice que “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

1.1.2. Relación y Contrato de Trabajo.

El Dr. Borrell Navarro nos dice que “la teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las

relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.”⁵

En cambio Baltasar Cavazos afirma que “La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que 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 laboral, y por otro lado la existencia de una relación de trabajo hace que se presuma la existencia de un contrato...”⁶

Nuestra legislación laboral vigente no hace distinción alguna sobre el contrato y relación de trabajo que se encuentran en el artículo 20 de la mencionada ley, ya que incluso el contrato y relación de trabajo tienen elementos en común, como la prestación personal subordinada y el pago de un salario.

De los criterios anteriores podemos decir que la relación de trabajo presume un contrato de trabajo y no decimos lo mismo respecto de la existencia de un contrato de trabajo presume una relación de trabajo; ya que por ejemplo se puede firmar un contrato de trabajo y prestarse el servicio después lo que generaría la relación laboral.

1.2. Sujetos de la Relación de Trabajo.

⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. México. 1994. Pág. 673.

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1996. Pág. 102.

Como ya quedo asentado con anterioridad, se necesitan básicamente dos personas; una llamada trabajador quien desempeñará una actividad a cargo de otra llamada patrón, mediante el pago de una remuneración económica.

Por lo que es necesario darnos a la tarea de conceptualizar a estos dos sujetos que dan origen a la relación de trabajo que son:

1.2.1. Trabajador.

El Diccionario de la Lengua Española nos dice que trabajador es "la persona que trabaja o que es muy aplicado al trabajo."⁷

Se le llama trabajador a la persona que realiza un servicio a cambio de un salario; es también conocido como obrero, operario, empleado, asalariado, jornalero.

Invariablemente detrás del concepto de trabajo está la persona humana, el hombre mismo, este de carne y hueso; por lo que en sentido jurídico no es trabajo el que realiza una bestia de carga en la función mecánica-motriz que lleva a cabo una máquina o un robot.

La denominación que ha sido adoptada en forma genérica es la de trabajador. El legislador de 1970 se preocupó por dar una uniformidad de criterios y así evitar que se pretendiera dar una connotación diferente a expresiones sinónimas o hacer

⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T III. Vigésima Edición. España. 1984. Pág. 346.

distinciones, pero sobre todo para impedir que en diversidad de conceptos se intentara justificar un trato desigual a los trabajadores.

El Dr. Dávalos nos da una serie de elementos que se desprenden del mismo texto de la Ley y que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.⁸

Unicamente la persona física, también denominada individual o natural, puede ser trabajador; y no encuadra en esta categoría la persona jurídica o moral.

El maestro Mario de la Cueva nos explica que “el derecho nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad mas que constituir una contraprestación por el trabajo se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; que se dice que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.”⁹

⁸ DAVALOS, Jose. Derecho del Trabajo I. Séptima Edición. Porrúa, México. 1997. Pág. 90.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Tercera Edición. Porrúa, México. 1993. Pág. 153.

La legislación laboral mexicana nos dice en su artículo 8° que “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

El Dr. Miguel Borrel Navarro nos proporciona las distintas clases de trabajadores que existen:

“Trabajador de planta. Es el que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

Trabajador temporal. Es aquel trabajador que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio.

Trabajador eventual. Es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

Trabajador de temporada. Son trabajadores cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra, para cortar caña o durante la pizca de algodón.

Trabajador a destajo. Que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

Trabajador de base. Es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.”¹⁰

¹⁰ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. México. 1994. Pág. 71.

Trabajador de confianza. Para la Ley Federal de Trabajo son los que desempeñan "... funciones de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

1.2.2. Patrón.

El Diccionario de la Lengua Española nos dice que patrón es "Persona que emplea a obreros."¹¹

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce indistintamente como empresa, acreedor del trabajo, empleador, patrono, empresario, patrón, centro d trabajo, etc. El concepto más preciso y arraigado es sin duda el de patrón que utiliza la Ley Federal del Trabajo.

Quien recibe el servicio de un trabajador puede ser lo mismo una persona física, que una persona moral; ambas situaciones son jurídicamente válidas.

En el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo, se da el concepto de patrón en los siguientes términos: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Néstor de Buen considera que la definición legal es correcta pero incompleta ya que omite destacar el elemento "subordinación" y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. Así este autor considera que el patrón es "quien debe dirigir

¹¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T III. Vigésima Edición. España. 1984. Pág. 97.

la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante una retribución.”¹²

Por otro lado el jurista Juan B. Climent Beltrán, precisa que sobre la definición legal de patrón, la expresión que señala “el que utilice los servicios”, debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que se beneficie del servicio prestado; por lo que... cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Se trata de una aclaración que busca diferenciar al patrón del mero intermediario.

1.3. Derecho Colectivo.

La actual lucha de clases y el surgimiento del proletariado, son el escenario para la consolidación de la sociedad capitalista, que como un grupo organizado arrancó al mundo individualista el reconocimiento, primero de los llamados derechos sindicales: asociación profesional, negociación colectiva de trabajo y huelga, y con posterioridad, un estatuto protector y dignificador de los derechos obreros: el régimen individual de las relaciones de trabajo y de la previsión social.

Algunos autores señalan que tal complejo jurídico debe de entenderse referido a las relaciones de las agrupaciones profesionales, a su situación frente al estado y a las controversias de trabajo, en lo que concierne a las relaciones internas y externas de la empresa. Dentro de un contexto análogo, Mascaro Do Nascimento define esta disciplina como “la rama del derecho del trabajo que regula las asociaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en tanto que representan las categorías profesionales y económicas así como los conflictos colectivos”.¹³

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T I. Quinta Edición. Porrúa. Mexico. 1984. Pág. 458

¹³ Cit. por. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T II. Décima Edición. Porrúa. Mexico. 1994. Pág. 581.

Así el Derecho Colectivo se concibe como la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica tanto a los trabajadores como a los económicamente débiles, para que procuren la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana.

Para Mario de la Cueva, el derecho colectivo del trabajo "es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derecho de libertad e igualdad."¹⁴

Según Guillermo Cabanellas es "aquel que teniendo por sujetos o conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses."¹⁵

La definición que Nèstor de Buen nos da, determina su condición esencial de ser una parte del derecho del trabajo, además que los destinatarios de este derecho son las clases sociales; afirmando que el Derecho Colectivo es "el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases."¹⁶

La sustitución del interés particular por el colectivo o sindical puede resultar digno de alabanza, si no se corrompe y

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II. Octava Edición. Porrúa. México. 1996. Pág. 217.

¹⁵ CABANELLAS, Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo. Ed.Heliasta. Argentina. 1979. Pág. 198.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Nèstor. Derecho del Trabajo. T II. Op. Cit. Pág. 584.

manipula, mediante representantes falsos al servicio de la empresa o del control oficial.

En este sentido, mediante un complejo proceso de evolución, en la actualidad la problemática jurídica vinculada a la experiencia profesional de los trabajadores en los sindicatos, las negociaciones colectivas o las huelgas, han aumentado y conseguido su tratamiento especializado en la doctrina, en la legislación e inclusive en la jurisprudencia

1.4. Coalición.

El Diccionario de la Academia Española nos dice que coalición es “confederación, liga, unión.”¹⁷

Antes de estudiar y analizar los conceptos doctrinarios y legales de la coalición es importante señalar el concepto de reunión, con motivo de que la reunión “es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.”¹⁸

La reunión, como se ha dicho es un agrupamiento de personas en general, a diferencia de la coalición que solo puede ser de trabajadores o patronos como veremos a continuación.

El maestro Mario de la Cueva define a la coalición como “la acción concertada de cierto número de trabajadores o patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes lo que significa un simple acuerdo temporal para defender intereses

¹⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T. I. Vigésima Edición. España 1984. Pág. 1124.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Op. Cit. Pág. 224.

comunes y constituye un antecedente necesario para la formación de un sindicato o para el ejercicio del derecho de huelga, mas sin embargo, su creación no siempre llega a producir un movimiento huelguístico o crear una asociación profesional.¹⁹

Como requisitos para la coalición según la Suprema Corte de Justicia, se requiere gregaria solidaria entre los trabajadores; que sean cuatro o más y que dependen de un mismo patrón.

Así mismo, también afirma que dicho lo anterior coaligarse, es acordar o estar de acuerdo; y para tener como grupo a los trabajadores que se coaliguen, debe observarse el elemento cuantitativo de la coalición como un requisito esencial de existencia.

El maestro Jesús Castorena señala que la coalición o acto voluntad cínicamente requiere la satisfacción de los requisitos que ya se han señalado y que son:

La calidad de trabajadores que se propaguen en la realización de un fin que sea de interés común al grupo.

Que los trabajadores en grupo sea mayor en número de tres.

Que presten sus servicios a un mismo patrón o empresa, siendo además su actitud transitoria sujeta al cumplimiento del fin propuesto.²⁰

Según el Dr. Puig Hernández, las principales características de la coalición son:

¹⁹ Ibidem. Pág. 235.

²⁰ Cfr., CASTORENA, J de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Op. Cit. Pág. 337.

-No requiere de número determinado de trabajadores para su formación pero implica por lo menos un acuerdo de voluntades.

-Es transitoria, sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados, y una vez logrado tal fin desaparece por la consecución del objeto perseguido.

-Tiene personalidad jurídica restringida, pues su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada.

-No necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga.

-La prueba de su existencia y la de la personalidad de sus representantes se acredita con el acta de asamblea en el que consta la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin para que lo hacen así, como el mandato o representación otorgados a determinadas personas.²¹

En la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce, concede y garantiza que “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses,...”

El derecho de coalición se instituyó por el Constituyente con el único fin de salvaguardar los intereses profesionales, de los trabajadores que deben prestar sus servicios para una misma

²¹ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1989. Pág. 121.

empresa o patròn, con lo que la fuerza colegiada de èstos forman una solidaridad y que debe ser un acto voluntario y libre para que se unan temporalmente.

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.

Asi mismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355 nos da la definición de coalición "es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Por nuestra parte, concluimos que la coalición es la titular 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, revisión y cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, por no ser la titular de dichos contratos, y por no estar registrada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y Secretaria del Trabajo.

1.5. Sindicato.

El significado lingüístico y concepto jurídico, "según el Diccionario de la Lengua Española; sindicación es "acción y efecto de sindicarse", y a su vez, esta palabra significa "ligar (se) varias personas..., de intereses comunes para formar un sindicato", o sea "una asociación para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a los asociados."²²

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992. Pág. 2921.

La organización sindical, nos dice Santos Azuéla, aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; si bien como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones mas antiguas.²³

La asociación profesional es sinónimo de sindicato, ya que, aquella es la institución representativa de la organización permanente de los trabajadores y este derecho está tutelado por la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece 'tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales' y así mismo contempla la garantía de asociarse como esta previsto en su artículo 9º, "no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

"Son sindicatos las asociaciones temporales o permanentes, surgidas para regular las relaciones entre trabajadores y empresarios y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad. La expresión sindicato se ha empleado para designar una agrupación de resistencia ya que, todo sindicato es en esencia una asociación profesional aún cuando tomemos por sabido que no toda asociación profesional será un sindicato."²⁴

Mario de la Cueva dice que "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una

²³ SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Ediciones UNAM, México. 1978. Pág. 86.

²⁴ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Cárdenas. Mexico. 1991. Pág. 536.

sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas."²⁵

El autor fundamenta su concepto en base a la finalidad del movimiento obrero. No olvidemos que el sindicato tiene como objetivo el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo de sus agremiados. Asimismo el representante de los trabajadores es el sindicato de estos.

Para Alberto Trueba Urbina, "el sindicato obrero es expresión del derecho social de asociación profesional, que en las relaciones de producción lucha no sólo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas."²⁶

El Dr. Miguel Borrel Navarro señala que "al sindicato se le considera como el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tiene la clase laborante para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo."²⁷

Nèstor de Buen Lozano afirma que "la asociación profesional constituye en realidad, el género próximo, y el sindicato, su diferencia específica en virtud de que el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase."²⁸

El concepto sindicato ha sido adoptado principalmente por los trabajadores, ya que, la parte patronal, no ha logrado a la

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Op. Cit. Pág. 283.

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1980. Pág. 353.

²⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 411.

²⁸ DE BUEN LOZANO, Nèstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. Pág. 604.

fecha, dar una denominación a las agrupaciones hechas con similares características a las que nos ocupan .

1.5.1. Requisitos Para la Formación de un Sindicato

Para constituir un sindicato, existen los requisitos de fondo, forma, y en cuanto las personas que lo constituirán y su debido registro que están debidamente previstos en la Ley Federal del trabajo.

Con lo anterior se da una dependencia a las autoridades que autorizan y expidan el registro de los sindicatos, permitiendo un control de éstos por parte de aquella, ya que, en caso de no aceptar, no obtendrán la personalidad jurídica para representar a sus agremiados y ejercitar sus derechos y acciones que les corresponda.

A) Fondo. Estos requisitos son aquellos elementos que concurren en la constitución del sindicato, y las finalidades que se proponen llevar a cabo las personas que se agrupan, lo que sirve para integrar la unidad sociológica sindical, este tipo de requisitos son los que integran su ser social.

El concepto de finalidad del sindicato, está prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que establece que “es la asociación de trabajadores o patronos, constituidos para el mejoramiento, estudio y defensa de sus respectivos intereses.”; y dentro de esa finalidad permite al sindicato que sus actos sean amplios, incluyendo la adquisición de medios necesarios para cumplir sus objetivos.

El sindicato existe desde el momento en que se decide su constitución, por parte del mínimo de trabajadores que se requiere para ello.

B) Forma. Los requisitos de forma están previstos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, y con los cuales se obtiene el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, estos deben constar por escrito que es la forma de expresar la voluntad de constituir el sindicato.

El artículo 365 señala:

“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

Estas dos fracciones guardan relación entre sí, ya que, en el acta de asamblea puede acreditarse tanto la constitución del sindicato, nombre y domicilios de sus agremiados que hayan estado presentes en la misma, y la lista a que se refiere la segunda fracción puede ser parte integrante del acta.

La reunión de los trabajadores, es el acto primario para constituir el sindicato y éste debe ser democrático.

Si no se exhibe el acta de asamblea ante la autoridad trae como consecuencia que el sindicato no adquiera su existencia legal, al ser imprescindible tal documento.

III. Copia autorizada de los estatutos; y

Los estatutos al igual que el acta de asamblea debe ser por escrito, y debe anexarse a las solicitudes de registro.

IV. Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Al igual que las disposiciones de las fracciones I y II, este requisito se puede incluir en el contenido del acta de asamblea, ya que, en ésta se estipulará las personas que representen a los asociados ante las diversas autoridades, patrones y terceros.

A falta de presentación de estos documentos, como lo hemos señalado traerá como consecuencia que se niegue la solicitud de registro del sindicato.

C) En Cuanto a las Personas. Las personas que formen el sindicato, deben prestar sus servicios a través de un contrato de trabajo, por que en caso de no trabajar para un patrón no puede considerarse como trabajadores.

El número de personas de acuerdo al artículo 364 de nuestra legislación laboral que deben asociarse para constituir el sindicato son veinte, y forzosamente deben ser trabajadores en activo, y aquellos que sean rescindidos de su trabajo o den por terminado la relación de trabajo, dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de prestación de la solicitud de registro del sindicato.

Al respecto de estas personas, no existen trabajadores de primera, segunda u otra clase; ya que, la Ley Federal del trabajo y nuestra Carta Magna consideran por igual a los trabajadores, al no existir distinción, tanto hombres como mujeres pueden ser integrantes.

Esta igualdad tiene como consecuencia lógica, que mujeres y hombres tengan los mismos derechos en la organización y funcionamiento del sindicato; y por disposición legal a la mujer no se le puede prohibir formar parte de un sindicato.

La fracción III del artículo 123 Constitucional, únicamente prohíbe que los menores de 14 años no pueden ser trabajadores, y sin limitar que los mayores de esa edad puedan ser integrantes de un sindicato.

Los trabajadores considerados de confianza, no pueden formar parte del sindicato de trabajadores de la empresa; pero éstos podrán constituir su propio sindicato, prohibición y derecho que está previsto en los artículos 183 y 363 de la Ley laboral en cita.

D) El Registro. Para los sindicatos que tendrán actividades de competencia federal, deben solicitar su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y de competencia local

ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; ello para que puedan tener personalidad jurídica y ejercitar los derechos de sus agremiados.

El registro de un sindicato es el acto de "homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución, y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la ley asigna."²⁹

Es una obligación de los sindicatos el obtener su registro, ya que, dicho acto tiene efectos declarativos, al dejar constancia de su existencia legal y evitar poner en riesgo los derechos de sus agremiados o de una empresa.

A la solicitud de registro se deben acompañar los documentos a que se refiere el artículo 365 de la legislación laboral mexicana, y que hemos señalado como requisitos de fondo y forma.

Presentada la solicitud, la autoridad tendrá un plazo de 60 días para resolver sobre otorgamiento o negación del registro, en caso de que no se resuelva en tal plazo, la asociación solicitante podrá requerir para que dicte su resolución, lo cual debe ser emitida dentro de los tres días siguientes al del requerimiento, y si no dictan su resolución se tendrá por hecho el registro y deberá expedir la constancia correspondiente dentro de los 3 días siguientes; de conformidad con lo que previene el artículo 366 de la Ley del trabajo en cita, en su tercer párrafo.

El registro puede ser negado cuando la asociación no cumpla con los requisitos de fondo y forma, así mismo el registro

²⁹ CASTORENA, J de Jesús. Manual de derecho Obrero. Op. Cit. Pág. 248.

pueder ser cancelado por dos causas, las cuales son por disolución del sindicato y por dejar de cumplir con los requisitos legales.

1.5.2. Clasificación de Sindicatos de Trabajadores.

Existen diversas clases de sindicatos las cuales están contempladas en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo que son:

A) Gremial. La fracción I del artículo arriba señalado, establece que el sindicato gremial, es el que se forma por trabajadores de una profesión, oficio o especialidad.

B) De Empresa. De acuerdo a la fracción II los sindicatos de empresa, son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

C) De Industria. En la fracción III, señala que este tipo de sindicatos son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

D) Nacionales de Industria. Este tipo de sindicatos esta contemplado en la fracción IV, que establece que dicha asociación es la que forman trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

E) De Oficios Varios. Estos sindicatos son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea

menor de veinte. Lo cual esta previsto en la fracción V del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

1.5.3. Clasificación de Sindicatos de Patrones.

De igual manera en el artículo 361 de nuestra legislación laboral señala los tipos de sindicatos de patrones:

“Los sindicatos de patrones pueden ser:

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

1.6. Contrato Colectivo.

El término contrato proviene del latín “contractus” que significa “pacto o convenio oral o escrito entre partes que se obligan sobre una materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.”³⁰

Este concepto implica un acuerdo o compromiso por lo menos entre dos partes, cuyas obligaciones pueden ser exigibles

El contrato colectivo es “el acuerdo a que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una

³⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T. I. Vigésima Edición. España. 1984 . Pág. 1342.

industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.”³¹.

Antes de iniciar el análisis de los conceptos doctrinarios del contrato colectivo de trabajo señalaremos el punto de vista del maestro Baltasar Cavazos Flores que lo denomina Pacto Profesional del Trabajo, y difiere de ellos al afirmar que no es un contrato ni tampoco colectivo por las razones siguientes:

Afirma Cavazos que “no es contrato, por que todos los contratos, incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da la voluntad del trabajador ni mucho menos la del empleador.”³²

De lo anterior se desprende que cuando un sindicato demanda a un patrón para la firma del contrato colectivo la voluntad del patrón se ve viciada ya que si se niega a la firma del mismo, el sindicato podría estallar una huelga y esto afectaría los intereses del patrón, por lo que está casi obligado a la firma de este; es decir no existe un acuerdo de voluntades.

Así también nos dice que el contrato no es colectivo en razón del número de trabajadores sino del interés sindical.

³¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Cuarta edición, Porrúa, México, 1991. Pág. 695.

³² CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México, 1996. Pág. 238.

Considera el citado autor que se podría tratar también de un contrato de *adhesión*, ya que cuando un trabajador ingresa a una determinada empresa él no pone las condiciones del contrato, sino que el contrato ya está elaborado por lo cual se tiene que adherir a él.

Por lo tanto concluye el Dr. Baltasar Cavazos diciendo que más que un contrato colectivo es un convenio sindical.

La doctrina ha definido el contrato colectivo de trabajo como "el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero."³³

Según Borrel Navarro, contrato colectivo de trabajo "es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador."³⁴

De las definiciones anteriores podemos afirmar que todas quieren decir lo mismo, es decir, que el Contrato Colectivo de Trabajo va a servir para regir la vida colectiva de la empresa o establecimiento.

³³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 696.

³⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 409.

Por su parte nuestra Legislación laboral, en su artículo 386 señala que: "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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De esta manera concluimos que, la celebración del contrato colectivo se efectúa entre los trabajadores y los patrones de donde se tenga aplicación, aquéllos necesariamente tienen que ser representados a través de sus sindicatos, pero los patrones pueden hacerlo directamente o mediante su sindicato.

1.6.1. Elementos del Contrato Colectivo.

Tradicionalmente el contenido del contrato colectivo se ha dividido en tres grupos; el primero es en cuanto a la envoltura que comprende las cláusulas relativas al nacimiento, duración, revisión y terminación.

El segundo, denominado normativo, el cual constituye las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones, etcétera.

Por último el grupo denominado elemento obligatorio llamado así por Mario de la Cueva pero, Baltasar Cavazos prefiere llamarlo "compulsorio" que sirva para hacer efectivo el elemento normativo, integrando por la cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación.³⁵

³⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1996. Pág. 240.

I. La Envoltura de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Este elemento de los contratos contine como ya se dijo su nacimiento, duraciòn y tèrminaciòn que a continuaciòn se exponen:

A) El Nacimiento. Un Contrato Colectivo de trabajo nace a la vida jurídica por dos vias: la ordinaria en tèrminos del artículo 387 de nuestra Ley Federal del Trabajo, "El patròn que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrà obligaciòn de celebrar con èste, cuando lo solicite, un contrato colectivo."; y por la via de huelga como lo establece el artículo 450 Fracciòn II, "La huelga tiene por objeto: ... Fracciòn II Obtener del patròn o patrones la celebraciòn del contrato colectivo de trabajo...".

B) Duraciòn. En realidad la duraciòn no esta muy precisa en la ley federal del trabajo pero se desprende del Capitulo correspondiente a dicho contrato se hace menciòn que pude ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por obra determinada.

C) Revisiòn. El artículo 397 nos habla de una revisiòn total o parcial al referirise: "El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, serà revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dipuesto en el artículo 399."

De esta manera el artículo 399 señala que: "La soiicitud de revisiòn deberà hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si èste es mayosy 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 de depósito”.

También hace referencia dicha ley de una revisión de salarios en su 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...”

D)Terminación. Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 401 contempla los motivos por los que puede terminar dicho contrato.

401. El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VII 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.

II. Elemento Normativo del Contrato Colectivo de Trabajo.

Este elemento es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato. En él se encuentran todas las Cláusulas que establecen las condiciones de trabajo de cada negociación, como salarios, jornadas, vacaciones, descansos, etc.

III. Elemento Obligatorio del Contrato Colectivo de Trabajo.

Este elemento obligatorio es el que tiene por objeto hacer que se cumpla las cláusulas contenidas en el contrato colectivo de trabajo y está integrado por:

A) La Cláusula de Exclusión de Ingreso. Esta cláusula se encuentra contenida en el primer párrafo del artículo 395 de la citada ley que dice: “El contrato colectivo podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión...”

Podemos opinar sobre esta cláusula que el patrón contratará solo a los trabajadores que desee el sindicato, debiendo aclarar que quedan excluidos los trabajadores de confianza que serán contratados por el patrón.

B) La Cláusula de Exclusión por Separación. Esta cláusula al igual que la anterior se encuentra en el mismo precepto legal pero en el segundo párrafo, estableciendo que:

Artículo 395. "...Podrà també establir-se que el patró separarà del treball a los membres que renunciïn o seïn expulsados del sindicat contractante."

De esta clàusula concluïmos que tiene la facultad para expulsar a los trabajadores que considere el sindicato y así mismo a los que señale el patró por haber renunciado.

1.6.2. Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo.

Mario de la Cueva después de un análisis de distintas teorías determina que: "Se trata de una institución de derecho público, siendo esta la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público, y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe de tener también ese carácter. Por otra parte lo califica de fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual, en un concepto dilatado de lo que es un contrato.

Finalmente constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patró y debe de contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración."³⁶

Para Nèstor de Buen "el contrato colectivo de trabajo o pacto normativo es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano que se le pueda equiparar. Debe ser incluido en los actos jurídicos, y no entre los actos legislativos, sólo por razones formales, de origen, ya que en sus características:

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Op. Cit. Págs. 612-613.

generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes.”³⁷

No hay que olvidar que el análisis de la naturaleza jurídica del contrato colectivo que hace Néstor de Buen es apoyado en las teorías del maestro Mario de la Cueva.

1.8. Huelga

La palabra huelga proviene “de holgar” y se define como “la cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones o manifestar una propuesta.”³⁸

El concepto es claro al expresar que la huelga implica cesación en el trabajo por concertación de los trabajadores, al procurar un bienestar. Pero excluye al sindicato que comprenda a una pluralidad de profesiones o de oficios

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

“Como derecho social la huelga, no solo tiene una función proteccionista de los trabajadores sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma, puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. Págs. 811-812.

³⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T. II. Vigésima Edición. España. 1984. Pág. 748

bienes de la producción lo cual traería a la vez la suspensión del régimen de explotación del hombre por el hombre."³⁹

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

En general "la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de la lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo a favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista."⁴⁰

Así también, el maestro Jesús Castorena considera que la huelga "es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores."⁴¹

Este concepto de huelga está ajustado a nuestro derecho positivo y cuyas características son:

-"La suspensión del trabajo. La suspensión por su propia naturaleza temporal, no es un abandono de trabajo, no es una causa para plantear la terminación de la relación de trabajo. Los trabajadores no tienen, ni la intención, ni el propósito de poner fin a

³⁹ TRUÉBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa, México. 1980. Pag. 367.

⁴⁰ Cfr. Ibidem. Pág. 368.

⁴¹ CASTORENA, J de Jesús. Manual de derecho Obrero. Op. Cit. Pág. 311.

sus contratos; tratan de modificar su contenido o de que se cumplan, exigen el cumplimiento de obligación del patrón de otorgar condiciones justas de trabajo.

-Concertada, es decir, acordada la suspensión del trabajo por una mayoría de trabajadores de un centro de trabajo. El artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la huelga puede abarcar a una empresa o varios establecimientos.

-Mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento. Es decir, que la mitad más uno de esos trabajadores acuerdan la suspensión de labores, aunque el contrato y la decisión de suspender el trabajo sean del dominio individual de cada trabajador, la configuración de la huelga, es resultado del concierto y de la decisión de la mayoría de trabajadores de la empresa.

-Defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

-Se defiende contra el incumplimiento en que incurre el patrón, se mejoran para equilibrar los factores de la producción.

-Condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores. Con ello se indica que nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario.⁴²

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

⁴² Ibidem. Págs. 312-313.

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

Se ve entonces que "la huelga, se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esta forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le hayan formulado y que los propios huelguistas consideren justas o cuando menos conveniente."⁴³

Analizando Baltasar Cavazos Flores, algunos conceptos de huelga que se han dado en las legislaciones latinoamericanas al efecto propone la siguiente: "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes."⁴⁴

Así dicho autor, aconseja que esta definición de huelga sea general para Latinoamérica, al existir semejanza en los problemas que ésta presenta, así como de las leyes que la regulan.

Santiago Barajas Montes de Oca dice que la huelga "representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma como la coacción ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado para obtener mejores

⁴³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 362.

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1996. Pág. 276.

condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo."⁴⁵

Para Guillermo Cabanellas la huelga es "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales."⁴⁶

El citado autor está de acuerdo que en la huelga existe una cesación colectiva y concertada del trabajo, con un abandono de los lugares de labor por parte de los trabajadores, para y con el objeto de obtener diversas condiciones del patrón; o bien, declarar que la huelga tiene los siguientes elementos:

Un sujeto, que es la asociación profesional o el gremio.

Un medio que debe cumplirse, que es la abstención de trabajar.

Un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional.

El Dr. Néstor de Buen Lozano, dice que la huelga es "la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento,

⁴⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga, un Análisis Comparativo. UNAM. México. 1983. Pág. 12.

⁴⁶ CABANELLAS, Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo. Ed. Heliasta. Argentina. 1979. Pág. 35.

decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.”⁴⁷

La definición legal de la huelga no esta contemplada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos solo en el artículo 123 en su fracción XVII reconoce a la huelga como un derecho de obreros y patronos.

Es la Ley Federal del Trabajo quien proporciona la definición legal en el artículo 440 que dice “Huelga es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

En síntesis podemos resumir que la huelga se incorporó al Derecho Laboral para proteger a la clase desprotegida por medio de la suspensión del trabajo realizada por la mayoría de los trabajadores para poder presionar al patrón y cumpla el contrato colectivo de trabajo o bien otorgue la firma de dicho contrato, y que cualquier pretensión de los trabajadores sea considerada como sinónimo de coacción.

1.7.1. Justificación de la Huelga.

Esta justificación podría ser el por que, de la existencia de la huelga desde el punto de vista jurídico, político y social.

A) Justificación Jurídica. inicialmente se consideró que era el contraderecho al derecho de trabajo, siendo el derecho a no trabajar, pero actualmente se considera como un derecho concertado y concordado en un momento determinado, llenando los requisitos legales, suspender las actividades.

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II. Op. Cit. Pág. 878.

B) Justificación Política. en los sistemas democráticos en que no existe la intervención estatal, es un medio para sostener un régimen de empresario. En los sistemas estatales o dictatoriales existe un control de este medio. Se considera como una institución de transformación.

C) Justificación Social. En el medio social implica una mejor distribución de la riqueza. Para algunos un arma no sólo para el equilibrio, sino para el cambio en que los trabajadores puedan lograr la dictadura.

1.8. Negociación Colectiva.

Negociar quiere decir, entre otras cosas, tratar acerca de determinados asuntos procurando llegar a un acuerdo sobre ellos. En el mundo laboral, las negociaciones entre patrones y trabajadores son continuas.

Para el Diccionario Jurídico Mexicano, Negociación Colectiva es el "Conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial, que conciertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital respecto de conflictos internos de organización y administración, que surgen en las relaciones laborales de las empresas o negociaciones. Discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna, distribución de labores, cumplimiento o violaciones de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con representantes de los trabajadores y de los patrones. Pláticas a que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo."⁴⁸

⁴⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. I-O. Sexta Edición. Porrúa. México. 1993. Pág. 2183.

El concepto de negociación colectiva parece bastante sencillo a primera vista, pero al ser aplicado en la práctica puede adoptar una diversidad de formas que complican su comprensión.

En 1981, la Conferencia Internacional del Trabajo, decidió adoptar en su convenio número 154, una definición de la Negociación Colectiva: "La Negociación Colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores por una parte y una organización de o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez."⁴⁹

Por su parte, Colosi y Eliot definen la Negociación colectiva como "el proceso que les ofrece a los contendientes la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos formales, tratando de resolver sus diferencias. El intercambio de promesas y compromisos es la parte esencial del proceso. En realidad la negociación colectiva se puede dividir en dos fases: hacer y cumplir promesas."⁵⁰

Como podemos observar en las definiciones anteriores, la negociación colectiva se caracteriza por ofrecer a los patrones y trabajadores la oportunidad para plantear entre sí intereses y pretensiones con el ánimo de llegar a un acuerdo o arreglo.

Esta nota, por sí misma evidencia la importancia de la negociación colectiva en cualquier sociedad donde es susceptible

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual de Negociaciones Colectivas. Ginebra, Suiza. 1986. Pág. 1.

* COLOSI, R. Thomas. y ELIOT, B. Arthur. Negociación Colectiva. Limusa. México. 1987. Pág. 67.

de manifestarse una diferencia o controversia entre patrones y trabajadores.

Asimismo, la negociación colectiva conlleva necesariamente un proceso, es decir, una serie de fases que las partes deben agotar y observar en el tratamiento de los asuntos y su necesario apego a instrumentos normativos, para imprimir la seguridad y certeza a la misma.

Para finalizar, la negociación colectiva, en el ámbito del derecho del trabajo tiene como materia exclusiva todos aquellos asuntos o cuestiones que son propias e inherentes a la relación obrero-patronal existente, y respecto de los cuales se pretende llegar a un determinado acuerdo o arreglo.

De ahí, que la negociación colectiva pudiera conceptualizarse como el proceso a través del cual los patrones y los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, utilizan para tratar asuntos propios de las condiciones laborales con el ánimo de llegar a un acuerdo y de cumplir con el mismo.

Se estima como un requisito previo a la negociación colectiva el *animus negotiandi*, que es una expresión creada para describir el deseo de negociar. De hecho, sin él, lo más probable es que las partes nunca lleguen a un arreglo.

Este *animus negotiandi*, es el impulso surgido del espíritu de patrones o de trabajadores que brinda la oportunidad de ir más allá de la simple formalidad de negociar para instalarse en un camino viable destinado a resolver sus diferencias.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES DE LA HUELGA

Entratremos al estudio y origen de la huelga en el Derecho del Trabajo, en donde se dieron actos represivos por parte de los gobernantes del sistema político, de la burguesía y, por lo cual ha existido la dominación del hombre por el hombre.

2.1. Etapas de la Huelga.

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.

2.1.1. La Huelga en la Era de la Prohibición.

En esta era, se prohibió absolutamente toda coalición y asociación de trabajadores. Las manifestaciones obreras que

reclamaron dignidad proletariada, mejores condiciones de trabajo y la reglamentación de un derecho de trabajo tuvieron un fracaso absoluto.

El trabajador no gozó de protección jurídica, al grado que se le consideró como una mercancía, como objeto y no como sujeto de la relación de trabajo.

En Francia mediante la Ley Chapellier, permitió claramente la explotación del trabajador. Esta ley permitió que en su artículo segundo se tipificará la coalición como delito y en su artículo quinto prohibió la asociación profesional.

Además de la ley citada, el código penal de 1810 sancionó la coalición y la huelga en los siguientes términos:

Art. 4. "Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en el antes o después de una hora determinada y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años."⁵¹

El estado no dio margen para que los trabajadores se asociaran, en virtud de que por todo medio se impidió las reuniones de estos. Esta etapa representa el período más negro dentro de la historia del movimiento obrero, por haberse tipificado la coalición y la asociación profesional como delitos, castigándose severamente a los trabajadores que procuraron mejores condiciones generales de trabajo.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Op. Cit. Pág. 202-203.

2.1.2. La Huelga en la Era de la Tolerancia.

En este periodo se tolerò la coalición, la huelga y la asociación profesional, en virtud de que los códigos penales dejaron de tipificar estas figuras jurídicas como delitos.

La huelga fue considerada como una asociación de hecho, mas no de derecho, ya que si bien se permitió la suspensión del trabajo como un derecho natural del hombre, este derecho no beneficiò a la clase trabajadora, ya que el patròn estaba facultado para rescindir la relación de trabajo de los obreros huelguistas; ninguna norma le prohibía contratar nuevo personal para reanudar las labores suspendidas en la empresa.

La supresión de los delitos de coalición, asociación, y huelga, hizo de esta última una situación de hecho, no sancionable penalmente, pero sin ninguna protección legal: en la era de la tolerancia era demasiado grande el prestigio del derecho civil y estaba tan firmemente asentado el régimen individualista y liberal, que a nadie se le ocurriò que los huelguistas pudieran tener algún derecho o defensa en los casos de suspensión de labores.

De ahí que la doctrina y los tribunales aplicaran estrictamente los principios del Código de Napoleón: la huelga producía el incumplimiento de las obligaciones contraídas legítima y libremente, lo que era causa suficiente para la rescisión de las relaciones de trabajo, lo cual, a su vez daba nacimiento a la consecuente responsabilidad civil.

Por otra parte si los trabajadores no huelguistas aunque fuesen una pequeña minoría se presentaban a continuar sus labores nadie podía impedirlo, más aún, la fuerza pública estaba lista para entrar en acción y protegerlos. Finalmente el empresario

podía contratar nuevos trabajadores y solicitar la ayuda de la policía para proteger su derecho y el de su personal.

2.1.3. La Huelga en la Era 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 porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria. 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.”⁵²

El movimiento obrero planteó una tesis nueva fundada en el derecho colectivo de trabajo y consideró que la igualdad no puede darse entre los dos elementos de la producción, el trabajo, que es la unidad de los trabajadores y el capital. En este principio nuevo radica la grandeza de la lucha obrera: la igualdad de fuerza y derechos entre el trabajo y el capital, en busca de la sociedad de mañana, en la que el trabajador hará del capital el instrumento de una vida mejor para todos los hombres.

“El movimiento obrero, guiado por una convicción socialista, crecía continuamente; en el año de 1875, una sala importante del marxismo ortodoxo, representa por Bebel y Liebknecht, en unión de los lasallinos, aprobó el famoso programa de Gotha, lo cual constituyó un segundo esfuerzo en defensa de los derechos del trabajo; en 1971 ocurrió el episodio de la Comuna en París. Una vez que retornó la paz y en el marco de las estructuras políticas democráticas. Francia penetró en el terreno de la

⁵² Ibidem. Pág. 204.

legislación social: en el año de 1884, una ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica."⁵³

De lo antes citado observamos que por ley de 1884, Francia reconoce personalidad jurídica a la asociación sindical. Inglaterra por su parte reconoce este derecho antes que Francia, haciéndolo por ley en 1871, consagrando la huelga como un derecho a favor de los obreros, dotando de plena autonomía a las asociaciones obreras.

Alemania quizá por su desarrollo lento en la industria permitió que se mantuvieran más tiempo las corporaciones medievales que los países mencionados, ya que aún en el año de 1918 el artículo 165 de la Constitución de Weimar, sancionaba la libertad de asociación para todas y cada una de las profesiones.

2.2. Antecedentes en México.

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

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

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

⁵³ Ibidem. Pág. 206.

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

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

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

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

Los hechos evidentes de este descontento fueron los actos de defensa común con paralización del trabajo, en algunos casos, la demostración de fuerza que culminaba en derramamiento de sangre, alentaron a los de abajo.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo sucedió el 6 de julio de 1852. Según el musicógrafo Gabriel Saldivar, que relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana de la ciudad de México, contra el Cabildo de la ciudad. La

suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto de ese mismo año.⁵⁴

2.2.1. Epoca Independiente.

“El Decreto de Don Miguel Hidalgo, del 6 de diciembre de 1810, dado en la Ciudad de Guadalajara, por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente Don Jose Maria Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los factores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.”⁵⁵

Desgraciadamente ese sentido social se perdió, dicha pérdida obedeció a la forma en que se consumió nuestra Independencia, había que arrebatarla de las manos insurgentes para que el movimiento se redujera a una desvinculación de España y se conservarían las condiciones sociales que prevalecían en el país. Por ejemplo el régimen corporativo que se mantuvo en la ciudad de México, aunque alguna de las ordenanzas, entraron en desuso al triunfo de aquél.

Los talleres de artesanías, constituidos por personas especializadas en un oficio que requerían un largo aprendizaje, conservaron sus regímenes de privilegio debido en gran parte a la riqueza de sus respectivas cofradías y de la circunstancia misma de la preparación de sus miembros, las leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero, los que pertenecían a las

⁵⁴ Cfr. LABORAL 24. Practica Jurídico- Administrativa. Año 11. Ediciones Contables Administrativas Págs. 60-61.

⁵⁵ CASTORENA. J de Jesús. Manual de derecho Obrero. Op. Cit. Pág. 42.

cofradías y archicofradías; bienes a los que se hizo extensiva la desamortización.

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

“En cuanto a las leyes de Indias, entraron igualmente en desuso a partir de la Independencia, se tenía la idea de que la independencia del país obrará como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México, el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo traer esa consecuencia, por lo tanto persistieron las prácticas del trabajo forzoso del peonaje y de la esclavitud.”⁵⁶

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

“En febrero de 1842, se crea la Dirección General de Industria, la cual en enero de 1843, solicitaba del Supremo Gobierno se le entregase todo lo que se encontraba existente de máquinas y demás útiles pertenecientes al Banco de Avío.

En 1845 existían ya en el país 74 juntas particulares de industria, fabricas de hilados, tejidos y estampados de algodón, lino, lana, cáñamo y seda, loza, vidrio, fierro y papel.”⁵⁷

⁵⁶ Ibidem. Pág. 43.

⁵⁷ CUE CANOVAS, Agustín. Historia Social y Economía de México 1521/1854. Trillas. México. 1987. Pág. 355.

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

Existían además, una cuantas fábricas de papel, ferrerías y otras mas pequeñas, donde se elaboraban principalmente aguardiente de caña, jabón, aceites, vajillas, alfarería y loza. Las jornadas se prolongaban, por lo general, de catorce a dieciséis horas diarias, existían los obrajes que eran los verdaderos embriones de las fábricas, existían en un importante número y lo mismo sucedía con los talleres artesanales.

“El problema principal estaba en el campo, el país no se abriría paso si no rompía con un sistema basado principalmente en el poder económico y político de la iglesia y los viejos terratenientes mas vinculados a los residuos feudales.”⁵⁸

2.2.2. La Constitución de 1824.

“Ni la constitución de Apatzingán, ni la de 1824, tomaba en cuenta la reivindicación económica proclamada por Morelos, no consagraron el principio de la Libertad de trabajo; solamente

⁵⁸ MALDONADO, Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero. Universidad Autónoma de Sinaloa. México, 1981. Pág. 9.

garantizaron la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual.”⁵⁹

Al no regular esta Carta Magna la libertad de trabajo, consideramos que no existe en esta Constitución antecedente alguno de la huelga ya que la libertad de trabajo es el antecedente de la huelga.

2.2.3. La Constitución de 1857.

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

La Constitución de 1857 garantizó libertad y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acción colectiva que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo.⁶⁰

“Precisamente las luchas más sangrientas en contra del régimen porfirista antes de la Revolución, fueron provocadas por el empeño de los obreros de formar sindicatos y pedir a través de ellos, mejoras salariales.”⁶¹

⁵⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. México. 1950. Pág. 24.

⁶⁰ Cfr. GARCIA CANTU, Gastón. El Sindicalismo en México. Ediciones Era. 1969. Pág. 15.

⁶¹ ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamin. Historia de la Revolución Mexicana. Segunda Edición. México. 1973. Pág. 42.

2.2.4. El Nacimiento de la Clase Obrera.

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

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

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

El contrato de trabajo se encontraba regulado por la legislación civil, que se fundó en la libertad de contratación.

Se clasificó el trabajo como una relación contractual sujeta a los principios de la autonomía de la voluntad y la igualdad

de las partes. Además todo trabajo debe ser retribuido por un salario, que era el acuerdo entre patronos y trabajadores, es decir, el grado de explotación lo determina la política de la empresa.

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

Posteriormente se prohibieron las agrupaciones de los trabajadores y la proscripción de la huelga. Juárez expidió una ley que castigaba con pena de muerte a los trabajadores que formaran un tumulto o motín o que emplearan cualquier otro medio para el mejoramiento o deterioro de los salarios.

En su evolución la huelga fue reprimida inicialmente como un acto criminal. Esto también se encuentra en el Código Penal de 1872, ya que se aludía a un impedimento al libre ejercicio de la industria o trabajo.

Los trabajadores, no obstante que se les había otorgado una libertad de trabajo, también se les negaba un derecho de asociarse y defender sus intereses comunes, cuestión que dio como resultado jornadas excesivamente largas de trabajo y salarios ínfimos.

La jornada del peonaje regida por la luz del sol, es decir, duraba doce horas, la retribución del trabajador era la estrictamente necesaria para que conservaran su fuerza física y poder alimentar a su familia.

La Reforma, había dado lugar a una transformación industrial, caracterizada por la suspensión del sistema de gremio vigente desde la época colonial, y el cambio de las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

Estos trabajadores antiguamente se desempeñaban en diferentes oficios y talleres, con el advenimiento de las nuevas técnicas de producción se iban convirtiendo en asalariados y el País iniciaba un régimen de industrialismo. Además, la construcción de ferrocarriles vino a acelerar el ritmo de la producción, facilitando el transporte de materia prima y de los artículos elaborados a los mercados de consumo.

En el Código Civil de 1870, se dejó a la costumbre como medida de pago en lo relativo al servicio de jornal y el trabajo doméstico, es decir, no se reglamenta sobre el salario de estos trabajadores.

El patrón podía terminar la relación laboral sin responsabilidad alguna, y la duración de la jornada se dejaba al arbitrio de las partes.

Los trabajadores debían aceptar las condiciones de empleo que estipulará la industria o empresa en la que trabajaran, tales como multas disciplinarias provocadas por faltas, aunque estas fueran por motivos de salud; salarios más bajos a mujeres y niños realizando el mismo trabajo de los hombres y un control para evitar que estos trabajadores dejaran la empresa por medio de un endeudamiento y la consignación de los peones que trataban de escapar.

2.2.5. Las Primeras Organizaciones Obreras.

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

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

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

Con el advenimiento de la administración de Díaz, se abrió paso a una nueva conceptualización del mundo y de la vida: el positivismo, hijo legítimo y directo del liberalismo, y a su hermano menor, el capitalismo.⁶²

“En estas condiciones se fue conformando poco a poco el surgimiento del movimiento obrero mexicano en la medida en que el país avanzaba por el sendero capitalista, pero no fue hasta bien pasada la mitad del siglo anterior cuando tuvieron lugar los primeros movimientos huelguísticos en contra de los detentadores de la riqueza social.”⁶³

⁶² Cfr. SOBERANES, Jose Luis. Una Aproximación a la Historia del Sistema Jurídico en México. Fondo de Cultura Económica. México. 1992. Pág. 159.

⁶³ MALDONADO, Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero. Op. Cit. Pág. 11.

Díaz invitó a la inversión extranjera, y el país se vio invadido de capitales ingleses, franceses, españoles y de los Estados Unidos, que se adueñaron por vía de las compañías deslindadoras de gran parte del territorio nacional convirtiéndola en enormes latifundios; en la industria del transporte, la industria eléctrica y el petróleo, así como la industria textil.

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

Durante este periodo se da la lucha de la clase obrera con enfrentamientos de manera directa con el capital, aunque con pobres resultados.

“Son los textiles, pioneros del movimiento obrero quienes convirtieron las sociedades mutualistas en instrumento de resistencia de la avaricia patronal, luchando contra la disminución de los jornales por menos horas de trabajo, por aumento de salario, y mejores condiciones de vida.”⁶⁴

En el año de 1900, se crea el Círculo de Obreros Libres “Ponciano Arriaga” por el hijo de este Camilo Arriaga y Juan Sarabia, Antonio Villareal y los Hermanos Flores Magón, entre otros, que impulsaron en distintas partes de la República Mexicana la Organización de Círculos Obreros Libres, de tal manera que para 1905 ya había más de treinta y seis en el territorio nacional, con planteamientos más radicales que los de las cooperativas y mutualidades, mejor preparados los obreros, con una mejor organización, con objetivos más definidos y con una conciencia

⁶⁴ Idem. Pág. 11.

cada vez más fuerte, que les permitía una mayor identificación de sus intereses comunes y convertir las mutualidades, en organizaciones de resistencia y de oposición clara al régimen liberal de Porfirio Díaz.

Su lucha cobró fuerza en el terreno de las reivindicaciones económicas del espontaneismo y el reformismo pero careciendo de su propia ideología, los trabajadores se encontraron inmersos en la ideología burguesa por lo que avanzaban en su organización y defensa de sus derechos en medio de luchas y fracasos, vacilaciones y dificultades que los hicieron poco a poco adquirir experiencia y buscar nuevas alternativas para el desarrollo posterior del movimiento obrero.

2.3 Etapa PreRevolucionaria

En esta etapa analizaremos la Dictadura del General Porfirio Díaz que dio origen a los movimientos obreros de Cananea y Rio Blanco y así mismo, dando origen de alguna manera la Revolución Mexicana.

2.3.1. El Porfiriato.

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

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

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

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

Tal política estuvo respaldada constitucionalmente por la Carta Magna de 1857, a la que fueron anexadas las Leyes de Reforma y en especial la Ley de Nacionalización de Bienes de Manos Muertas, que propició la separación de los campesinos de la tierra y la creación de grandes latifundios y a crear en contrapartida una vasta región de proletarios, es decir, la mano de obra campesina libre, pero desposeída de sus antiguos medios de subsistencia que lo constituían la tierra.

Evidentemente estas leyes, así como las dictadas durante el periodo 1865 a 1883, modificaron a tal grado la estructura agraria mexicana y en especial de las comunidades

indígenas, que esto provocó el despojo de tierras a los pueblos indios y produjo la concentración de los medios de producción, la tierra y el capital en las manos de los liberales triunfadores.

Producto pues de tales leyes fue que las tierras de las comunidades indígenas pasaran a manos de los terratenientes y las riquezas y las propiedades de la iglesia pasaron a concentrarse en las manos de la naciente burguesía.

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

“Igualmente en el aspecto cultural, positivistas de la época, aplicaron una cultura elitista, extranjerizante y profundamente avergonzada de nuestra tradición indígena-hispánica, fue la perfecta torre de marfil que coronó esta sociedad, cuya elite se recreaba en el espejo de una pretendida modernidad que había excluido a la mayor parte de los mexicanos.”⁶⁵

Estas situaciones de conjunto, es decir la extrema pobreza del pueblo mexicano, el acelerado crecimiento económico y financiero de una burguesía fabril, terrateniente y urbana, la explotación fabril bajo un régimen despótico, trajeron como consecuencia el auge de la lucha de clases.

A partir de 1881 y a pesar de la represión y de las previsiones legales, se organizaron movimientos de huelgas (se

⁶⁵ Cien Años de la Lucha de Clases en México 1876-1976. T. 1. Textos Universitarios. Ediciones Quinto Sol. México. Pág. 13.

registraron 250 a lo largo del porfiriato) que culminaron con las de Cananea y Río Blanco, numerosos movimientos de rebeldía campesina entre los que figuran por su importancia la guerra contra los yaquis y la lucha de los campesinos Mayas.⁶⁶

2.3.2. La Huelga de Cananea.

La dirección de desarrollo de esta huelga se llevó a cabo a través de dos organizaciones sociales denominadas Unión Liberal Humanidad y el Club Liberal de Cananea, organizaciones afiliadas a la junta organizadora del partido liberal mexicano que tenía su sede en San Luis Missouri. La primera organización citada era presidida por el Sr. Manuel M. Dieguez; Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, Vicepresidente y Secretario, respectivamente.

El trato inhumano, la excesiva jornada de trabajo, el pago de salarios bajos y desproporcionados en relación con el trabajador extranjero fueron las principales causas que originaron estas huelga.

"El movimiento fundamental que generó el descontento y fue llenando de rencor los corazones, fue la discriminación racial; era el hecho de que a los extranjeros no sólo se les daba mejor trato personal y se les pagaba salario hasta casi el doble que a los mexicanos, en labores similares; sino que eran menos las labores de trabajo, teniendo consideraciones y ascensos".⁶⁷

Esto y más imperaba en la The Cananea Consolidate Copper Co., siendo su presidente William C.Green, Coronel del ejército Norteamericano, quien tuvo el control absoluto de todas las dependencias del mineral y consecuentemente de los trabajadores.

⁶⁶ Ibidem. Pág. 14.

⁶⁷ AGUIRRE, J. Manuel. Las Garras del Imperialismo en las Entrañas de México. Costa Amic. México. 1958. Pág. 73.

Por lo tanto el día primero de julio de 1906, a las 5:00 horas estalló la huelga. Los huelguistas no dudaron en delegar su representación al organismo Unión Liberal Humanidad y por lo tanto, sus directivos se presentaron inmediatamente en defensa de los trabajadores y formularon una serie de peticiones.

El estallamiento de huelga alarmó a las autoridades del lugar y éstas ordenaron a los huelguistas someter el conflicto a una comisión mixta de trabajadores y patrones. Por tal motivo, los trabajadores a través de sus dirigentes formularon las siguientes peticiones:

- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- El pueblo obrero se obliga a trabajar en las siguientes condiciones:
- La destitución del empleo del Mayordomo Luis.
- El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparan el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permita sus aptitudes.⁶⁸

Ciertamente a este acontecimiento obrero se le considera como precursor de la Revolución Mexicana.

Una vez desechadas plenamente las peticiones obreras, los huelguistas decidieron hacer proselitismo y marcharon por las principales arterias del centro de Ronquillo. Se manifestaron frente a las oficinas generales de la Cananea Consolidated Copper Co. En la tienda de raya de la misma compañía y el Palacio Municipal con la finalidad de que sus peticiones fueran atendidas. Más lejos de ser atendido, el movimiento fue reprimido violentamente por la policía privada de William C. Green, Presidente de la compañía, compuesta de súbditos Norteamericanos.

Como era de esperarse, ante un régimen defensor de los intereses extranjeros, se detuvieron a los dirigentes de la huelga: Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón, Francisco M. Ibarra y demás miembros del comité de huelga. Se les acusó, procesó, sentenció por delitos que no cometieron y se les envió a las tinajas del Castillo de San Juan de Uliua a pagar su inocencia.

Esteban Baca Calderón ha escrito lo siguiente respecto a la sentencia que se les dictó por dirigir este movimiento. "La pena definitiva que se nos impuso fue de quince años de prisión y obras públicas, los que deberíamos extinguir en la fortaleza de San Juan de Uliua".⁶⁹

⁶⁸ Cfr. ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Segunda Edición. Casa del Obrero Mundial. México. 1975. Págs. 52-53.

⁶⁹ BACA CALDERON, Esteban. Juicio Sobre la Guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea. Segunda Edición. Chesmo. 1975. Pág. 122.

2.3.3. La Huelga de Río Blanco.

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

Hemos señalado que las condiciones de vida de los obreros textiles eran sumamente difíciles a mediados de 1906, la jornada era de trece horas de labor, se pagaban diferentes salarios por el mismo trabajo, había una gran explotación de mujeres y niños, se hacía un descuento de dos pesos semanarios por concepto de renta de un mísero cuarto; se aplicaban multas a la menor rebeldía, se entregaban vales como salario semanal para que compraran en la tienda de raya, donde los precios de las mercancías eran aumentados, en fin, existía toda una cadena de sometimiento de las masas proletarias, que los españoles, dueños de las fábricas habían forjado para multiplicar su riqueza con el sudor y la sangre del pueblo.

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

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

Los primeros días de enero los obreros eligieron a sus delegados con el objeto de que fueran a la Capital del País para la defensa de los intereses proletarios pero estos enviaron un telegrama bajo amenazas, dirigidas a los trabajadores con la finalidad de que levantaran la huelga, ya que el General Díaz había fallado a favor de los intereses obreros.

El día 06 de enero de 1907 los trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, no aceptaron el laudo emitido por el Presidente Porfirio Díaz, lo rechazaron categóricamente, pues lo consideraron como una burla.

En consecuencia, los obreros llenos de ira se organizaron y saquearon las tiendas de raya de estas factorías, les prendieron fuego y pusieron en libertad a los presos que se encontraban en las cárceles municipales de estos lugares. Los huelguistas manifestaron públicamente su inconformidad con el laudo presidencial, marcharon por las principales avenidas de estos lugares. Más al manifestarse fueron masacrados sin misericordia por órdenes del Presidente de la República.

Acabándose violentamente con sus manifestaciones públicas y aspiraciones de mejores condiciones de vida. Ante esta circunstancia, aceptaron el laudo presidencial y se levantó la huelga estallada. Digno es de tener presente a estos héroes que ofrendaron su vida buscando dignidad proletaria, su afán por mejores condiciones de trabajo no importando su sacrificio, sabían de antemano que era necesario preparar el camino y la oportunidad había llegado, acogiéndola.

El día 8 de enero, los muertos fueron alrededor de cuatrocientos y más de doscientos detenidos, estos últimos pronto

serán enviados al lejano e insalubre Quintana Roo, condenados a trabajos forzados.

El día 9 en Río Blanco, varios obreros fueron fusilados en el lugar donde se encontraba la tienda de raya, igual aconteció en Santa Rosa con Manuel Juárez y Rafael Moreno, Secretario y Presidente del Gran Círculo de Obreros Libres, en Nogales el hilandero Celerino Navarro, corrió la misma suerte.

Asimismo, decenas de dirigentes obreros que se manifestaron en las diversas factorías de esta región fabril, procurando un nivel de vida más digno, fueron procesados por delitos que nunca cometieron, sentenciados y enviados al Castillo de San Juan de Ulúa a compurgar su pena.⁷⁰

El autor Leonardo Pasquel, afirma que "la huelga de Río Blanco, no obstante, de ser reprimida y apagada, fue resurgiendo lentamente hasta desembocar en la Revolución Mexicana."⁷¹

Los movimientos de huelga de Cananea y Río Blanco, junto con las ideas del programa del Partido Liberal de 1906, nos parece representar el verdadero inicio de la Revolución Mexicana, la cual dio lugar a la Primer Carta constitucional político-social de la tierra.

2.3.4. La Huelga en el Período Preconstitucional.

El día 6 de noviembre de 1911, Don Francisco I. Madero, asume la Presidencia de la República. El Presidente presionado por las nacientes organizaciones sindicales, constituidas por la latente democracia, lo lleva a crear la oficina del

⁷⁰ Cfr. *Ibidem*. Págs. 42-43.

⁷¹ PASQUEL, Leonardo. El Conflicto Obrero de Río Blanco en 1907. Citaltepetl. México. 1976. Pág. 80.

trabajo, dependencia de la Secretaría de Fomento, con el objeto de intervenir en las relaciones entre capital y el trabajo.

Los obreros demandaron a los empresarios mejores salarios, menos horas de trabajo; surgiendo así una serie de huelgas, mismas que aprovechó el capitalista para pedir a Madero restablecer la paz y el orden que Díaz hubiera establecido. Madero accedió y reprimió algunas huelgas. Por este motivo y otros, tanto obreros como campesinos rompen con él, pues se sentían traicionados.

Con la caída Madero por el usurpador Victoriano Huerta, y éste por Don Venustiano Carranza, el primer jefe de la Revolución Constitucionalista, se expidió el decreto de ediciones al Plan de Guadalupe el 12 de diciembre de 1914; mediante el cual se comprometió expedir y poner en vigor leyes para mejorar las condiciones del peón rural, del el obrero, del minero y en general de toda la clase proletaria.

Durante el gobierno constitucionalista se dieron las siguientes huelgas: la efectuada por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, en mayo del 1906; la de los Operadores del Tranvía de Guadalajara, Jalisco; la de Mineros de El Oro, México; la de la Cámara de Trabajo de Veracruz, Veracruz: la huelga que más exacerbó al Primer Jefe, fue la que estalló el 31 de julio de 1906, con motivo de que los salarios de los obreros no se cubrían en oro, y que privó a la capital de luz y fuerza eléctrica, tráfico y periódicos; Venustiano Carranza que había contado con la ayuda del movimiento obrero para su triunfo, ahora reprime violentamente la huelga, los líderes huelguistas fueron encarcelados y sometidos a consejo de guerra.

Con fecha 1° de agosto de 1906, Carranza expidió un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte.

Artículo 1°. " Se castigará con la PENA DE MUERTE, además de los transtornadores del orden público que señala la ley del 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 propague; a los que presidan las reuniones en que se propaga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como se sepa de su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado."⁷²

Esta disposición fue sumamente criminal, castigando con la pena máxima a los promotores de la huelga; sus coordinadores y todos los que participaban en ella, no es concebible. Por lo tanto, consideramos que el gobierno constitucionalista persiguió la huelga como un acto delictivo, la reprimió como lo hizo Porfirio Díaz en sus últimos años de gobierno.

2.4. Etapa Legislativa y Constitucional de la Huelga.

Este periodo es muy importante para el derecho de huelga ya que se empieza a integrar en algunas leyes laborales locales llegando así, a nivel constitucional por lo que se convierte en garantía social.

2.4.1. La Primera Ley que consagra el Derecho de Huelga.

⁷² TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Botas. México. 1950. Pág. 100.

“En el período preconstitucional el General Salvador Alvarado, Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió el once de diciembre de 1915 la Ley del trabajo del Estado: la primera Ley que consigna el Derecho de Huelga en la República.”⁷³

En la exposición de motivos se expresó que se reconoce ampliamente el ejercicio de la libertad de trabajo, la agrupación de los obreros en Uniones y Federaciones para que alcancen su liberación de proletariado; que, el derecho de huelga concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para que se acepten sus demandas.

Además señala también que por razones de orden público se restringe su ejercicio, buscando soluciones prácticas en estos conflictos, sin necesidad de ejercitar el supremo derecho de huelga.

El artículo 121 de esta ley, sancionó la violencia en las huelgas:

“El que para formar, mantener o impedir las coaliciones y las huelgas emplearse violencias o amenazas, será castigado, además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje, con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas.”⁷⁴

Este precepto mantuvo un espíritu de hacer realidad la huelga, castigando la violencia de toda parte.

⁷³ Ibidem. Pág. 104.

⁷⁴ Ibidem. Pág. 105.

La misma ley restringió el derecho de la huelga en los siguientes términos:

Artículo 18.- “La suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en último extremo. El medio mas seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan, y la forma completamente garantiza conseguir su cumplimiento por medio de las Juntas de Conciliación y Tribunal de Arbitraje que establecen el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar cualquiera que sea su condición social.”⁷⁵

Sin duda estas disposiciones sobre la huelga, fueron antecedentes del artículo 123 de la Constitución Política de 1917. Además instituyó y protegió la figura jurídica de coalición, sin la cual no sería posible el ejercicio de la huelga.

2.4.2. La Constitución de 1917.

El derecho de huelga fue reconocido al expedirse la Constitución de 1917, esta fue motivo de los antecedentes de los siguientes documentos:

- El pacto de la Empacadora del 25 de marzo de 1912 que adoptó como mejoras en favor de los trabajadores la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas.
- El artículo 2º de las adiciones del Plan de Guadalupe, hecho por Venustiano Carranza de fecha 12 de Diciembre de 1914, que

⁷⁵ Ibidem. Pág. 108.

establecía que entrarían en vigor todas las leyes encaminadas a dar satisfacción a las necesidades sociales, económicas y políticas del país, con el objeto de mejorar las condiciones de los obreros, peones rurales, mineros, y clases proletarias.

- El Programa de reformas Políticas y Sociales de fecha 18 de abril de 1916, elaborado por la Soberana Convención de Aguascalientes, que en su punto 7º proponía reconocer la personalidad jurídica de las reuniones y sociedades de obreros para que la parte patronal tuviera que negociar y tratar con organizaciones fuertes y unidas de trabajadores, así mismo en su punto 8º, consignaba el otorgar garantías a los trabajadores y que se les reconociera el derecho de huelga.
- El decreto contra la suspensión del trabajo en empresas de servicio públicos dictado por Venustiano Carranza el 1º de agosto de 1916, en el que se penalizó la huelga hasta con la muerte.
- El Proyecto de Reformas a la Constitución de 1857 que el mismo Venustiano Carranza dirigió al Congreso Constituyente en el que se proponía reglamentar únicamente el artículo 5º en cuanto a la libertad de la prestación de servicios; tal proyecto al no contener ninguna modificación o reforma de relevancia importante en la cuestión laboral, ocasionó que varios diputados presentaran una iniciativa para ampliar dicho artículo en el que se pretendía reconocer el derecho de huelga.

En las discusiones a dicha iniciativa se dieron varias ideas, sin que se contemplara el derecho de huelga aún, por que argumentaron varios diputados que no correspondía a la sección de garantías individuales, y se proponía la elaboración de un capítulo especial para ello.

Los debates de los días 26,27 y 28 de diciembre de 1916 generaron las ideas básicas para el reconocimiento de las pretensiones de la clase obrera en la máxima del país, lo que ocasionó que de nueva cuenta se retirara el dictamen que ya se había rendido y se le agregaron las adiciones o se formara un capítulo con ellas, ante tal situación Venustiano Carranza encargó se prepara el proyecto en el que se tratara el problema obrero en todas sus áreas, incluyendo en este una Ley de Trabajo que reconociera como un derecho social y económico a la huelga.

El 13 de enero de 1917, la Comisión en su exposición de motivos, manifestaba que:

“La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesario 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 equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.”⁷⁶

De lo anterior, se derivan las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, y la segunda reglamento el objeto de la huelga quedando redactadas de la siguiente manera:

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

Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Op. Cit. Pág. 575.

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 de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.”⁷⁷

Con la aprobación del proyecto que del título del trabajo se hizo, se da el triunfo político más importante en beneficio de los obreros mexicanos, ya que se expidió el artículo 123 Constitucional que contemplaba en sus fracciones el reconocimiento del derecho de huelga.

2.4.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Antes de que se promulgara la Ley federal del Trabajo de 1931, ésta tuvo como antecedentes diversos proyectos que no fueron aprobados, éstos son: el que se realizó en el año de 1928 por la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, el cual fue sometido a una convención Obrero Patronal sin lograr su aprobación.

El segundo proyecto fue en el año de 1929 elaborado y preparado por los juristas Delhumeau, Balboa e Iñárruti que nunca se discutió en las Cámaras. El tercer proyecto fue realizado por la Secretaria de Industria por conducto del jurista Eduardo Suárez.

Los tres proyectos definieron a la huelga como la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de

⁷⁷ Ibidem. Pág. 576.

trabajadores, el primer proyecto en su artículo 253, en el segundo en su artículo 322 y el tercero en el 259 al cual se le agrego la palabra temporal respecto de la suspensión.⁷⁸

Dichos proyectos diferenciaron los requisitos de fondo y forma para la legitimidad de la huelga; en el segundo estipulaba como requisito de fondo conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo y huelga por solidaridad, un segundo requisito de fondo era la exigencia de una mayoría de huelguistas en la Convención de 1928 la parte patronal pidió fuera una mayoría de dos terceras partes comprobadas, antes de la suspensión de las labores; los requisitos formales de los proyectos fueron el dirigir al patrón el pliego de peticiones, fijando término para la suspensión de trabajo de seis días y de diez para los servicios públicos así como fijar el día y hora en que se suspenderían las labores, que transcurriera el plazo fijado al patrón para contestar las peticiones, y avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los citados proyectos y muy en especial el tercero, contemplaron los conceptos de huelga existente, lícita o ilícita, imputable o inimputable al patrón; condenaron los actos violentos y que no se suspendían las relaciones de trabajo individuales sin extinción de los derechos y obligaciones derivadas del trabajo.

En el mes de mayo de 1931 el Congreso de la Unión inició sesiones de carácter extraordinario para discutir la iniciativa de Ley del Trabajo propuesta por el entonces Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, con base en los proyectos que hemos señalado con antelación, se realizó el proyecto de Ley por lo que hace a la huelga.

⁷⁸ Cf: DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. Op. Cit. Pág. 578 y 579.

El 29 de julio de ese año en la sesión correspondiente se discutió el título quinto que comprendía de los artículos 257 al 281: el artículo 257 contemplaba la definición de coalición, el 258 definía a la huelga y el 259 enumeraba los objetivos de esta, de igual forma se contemplo en esta ley la huelga por solidaridad.

Fue expedida el 18 de agosto de 1931, con lo que se reglamentaba a nivel federal la huelga. Consignò además la tesis del arbitraje obligatorio de la huelga .

En 1941, y siendo Presidente de la República Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados una propuesta de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que sugería que a la definición de la huelga que se contenía en el artículo 259 se le agregara el término legal, por lo que hace a la suspensión; dicha sugerencia trataba de evitar el abuso que se pudiera dar a la huelga ya fuera por parte de los trabajadores, ya por parte de los patronos o de terceros, con las consecuencias para la economía nacional, sujeta a revisión dicha sugerencia se estimò procedente por la Comisión de Trabajo encargada de su estudio y con ello su aprobación, la idea del proyecto era la de garantizar el derecho de huelga, y así establecer que la suspensión de labores es un acto perfectamente jurídico y legal.

El 29 de marzo de 1941, se aprueba la reforma a la definición que de la huelga contemplaba el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.4.4. La Ley federal del Trabajo de 1970.

El 9 de diciembre de 1968, se envió al Congreso Constituyente una iniciativa para reformar la Ley de 1931, conservando su denominación, esto es, la de la Ley Federal del

Trabajo, y a la que se le hizo una reestructuración, ya que, se crearon títulos que reglamentaron la huelga y las relaciones colectivas de trabajo por separado.

En la exposición de motivos de dicha iniciativa, se menciona respecto del ejercicio de la huelga el aspecto numérico, así como los fines que contemplan la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional del apartado A; por lo que hace a la definición de la misma, tuvo un cambio y la cual fue reglamentada y estipulada en su artículo 440 observando la redacción que la Ley de 1931 contemplaba de la huelga, en virtud de que en la iniciativa se adoptaba tal definición, lo que originó la suspensión de la palabra legal respecto de la suspensión del trabajo, asimismo, se modificó en cuanto a quién ejercitaría el derecho de huelga, ya que, en la Ley de 1931 contemplaba que sería “como resultado de una coalición”, y se cambia por “llevada a cabo por una coalición”, lo que originó que se evitara el acreditar la mayoría de dicha coalición antes de la suspensión de labores.

En el artículo 450 de esta Ley, la Comisión trató de establecer el sistema de reglamentación de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y que se adoptaría en la Ley; considerando tres: El primero era reproducir en forma íntegra, lisa, y llanamente el texto de dicho precepto Constitucional, y que la Junta de Conciliación y Arbitraje tuviera a su arbitrio si los huelguistas perseguían y trataban de establecer el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía del trabajo y el capital; una reglamentación era que el Congreso Constituyente señalará y estableciera las cosas en que se considerara un desequilibrio entre los factores de la producción y armonía del trabajo y el capital; y el tercero era una combinación de los dos anteriores, con la ampliación de una fracción que contemplara causas análogas de igual importancia.

Después de las discusiones sobre la redacción de la reglamentación de la huelga, se considera que debía reproducirse íntegramente la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y que debía ser la primer fracción del artículo 450 dado su importancia y en las subsecuentes fracciones, se indicarían en forma enunciativa y no limitativa los objetos de la huelga, y que tuvieran relación con la Convenciones Colectivas así como las que se consideraran indispensables en el ejercicio de dicho derecho; esto ocasionado por la razón de que el Poder Legislativo podía en cualquier momento ampliar y aumentar las causas, y de igual forma las Juntas de Conciliación y Arbitraje podían dirimir y conocer de cuestiones no previstas en las fracciones del artículo 450, y que se incluirían en la primer fracción con lo que daría libertad y dejaría al arbitrio de las Autoridades la resolución de los movimientos de huelga y en cambio no podrían en base, a las demás fracciones negar el ejercicio de dicho derecho, puesto que no se cuestionaría la legitimidad del derecho de huelga, sino que únicamente se verificaría el cumplimiento de las formalidades legales de éste.

El artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, contenía cuatro fracciones respecto de las causas del derecho de huelga; la primera reprodujo la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional; la segunda para lograr obtener la celebración a cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; la tercera previa la revisión del contrato colectivo de trabajo al término de su vigencia; y la cuarta la huelga por solidaridad.

Dichas fracciones pasaron al artículo 450 de la Ley de 1970, y al cual se le agregó la fracción correspondiente a los contratos ley de trabajo con la que les otorgó autonomía y sustantividad propia.

Al momento de promulgar la Ley de 1970, el artículo 450 originalmente contenía seis fracciones, y al cual en el año de 1975 se le agregó una séptima fracción y que fue resultado de la adición

del artículo 399 bis de la Ley, y en la que se autorizó la revisión anual de los salarios que se pagaron en efectivo.

Los casos que fueron estipulados en las fracciones del citado artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fueron las siguientes: la primera, reproducía la fracción XVIII del artículo 123 constitucional; la segunda, la celebración del contrato colectivo del trabajo, así como exigir su revisión al término del período de su vigencia; la tercera, obtener la celebración del contrato ley y su revisión al término de su período de vigencia; la cuarta, contemplaba en forma conjunta el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo y el de ley, pero con la limitación de las empresas o establecimientos en las que hubiera sido violada; la quinta, se agregó al artículo y cuya finalidad es robustecer el derecho de participar en las utilidades de la empresa por parte de los trabajadores; la sexta, ratifica el derecho de huelga por solidaridad y la séptima, estipula la revisión anual de los horarios pactados en los contratos colectivos de trabajo.

Con motivo de las reformas que en 1980 entraron en vigor, a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establece un nuevo derecho procesal del trabajo y hubo una reubicación sobre la huelga, estipulándose modificaciones por lo que hace al período de prehuelga.

El objetivo de dichas reformas, era trasladar algunas disposiciones del capítulo II del Título Octavo de la Ley de 1970, al capítulo XX del Título Catorce que contiene los artículos 920 al 938, lo anterior fue únicamente por cuestiones técnicas jurídicas. No obstante lo anterior, se hicieron reformas sustantivas o de fondo, y varias de forma o secundarias.

La primer modificación de fondo, tuvo por objeto el salvaguardar los derechos colectivos y de los sindicatos, ya que, se

reguló la protección efectiva de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, y de la administración de los contratos ley, no permitiendo que se demandara dicha titularidad por medio del ejercicio del derecho de huelga, sino por otro procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; la reforma eliminó los vicios o confusiones que pudieran derivarse de ésta, al establecer que la Junta no da trámite a los emplazamientos de huelga, si ya existe un contrato colectivo depositado ante ésta, y lo administra otro sindicato, situación que quedó estipulada en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, manifiesta en el prólogo de su obra ya citada que con dicha reforma se hace una mutilación al derecho de la huelga, ya que, al autorizar al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a desechar un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, cuando a su criterio o juicio no este formulado conforme a derecho, y no observe los requisitos que exige la Ley .⁷⁹

Al no existir sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona una facultad de tal magnitud que es arbitraria y de tal poder, como la otorgada por el legislador en las reformas de 1980 al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y del que desprende el dar curso o no a una huelga, sin procedimiento previo al rechazo de dicho derecho; se deduce que no se contempló lo previsto en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, y la que prevé que será la Junta formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y un o del gobierno, quien decida sobre los conflictos que surjan entre el trabajo y el capital, y que aunado al artículo 14 Constitucional el cual estipula que nadie puede ser privado de su derecho, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, y ante el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, con lo que se desprende que el Presidente de la Junta no es competente para resolver dicha cuestión, así como que

⁷⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Op. Cit. Pág. XXVII.

no es un Tribunal establecido, y no se cumplen con las formalidades esenciales del procedimiento, el cual se está iniciando con la presentación de dicho pliego de peticiones.

ESTE TEXTO NO DEBE
SER DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO III

3. MARCO JURIDICO DEL DERECHO DE HUELGA.

3.1. Marco Constitucional.

En el presente capítulo del cual analizaremos por jerarquía el marco jurídico de la huelga, iniciaremos por la máxima ley de un país, que es su Constitución en donde se encuentra contenida la garantías de los derechos laborales.

3.1.1. El Artículo 123; La Huelga, Derecho Constitucional.

Consideramos importante saber qué órgano del estado está facultado para legislar en materia del trabajo, por lo tanto nos remitimos al artículo 123 constitucional, mismo que en su preámbulo consagra:

Art. 123 "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:..."

Este precepto en relación con el artículo 73 del mismo ordenamiento legal citado, nos confirma que el Congreso de la Unión tiene plena facultad para legislar en esta materia.

Art. 73.- El Congreso tiene facultad:

Fracción X "Para legislar en toda la República... y para expedir las del trabajo reglamentarias del artículo 123."

La ley en materia de trabajo, es de carácter federal, por el hecho de ser expedida por el Congreso de la Unión. Es decir, rige en todo el territorio nacional.

Respecto al derecho de coalición, la Constitución lo consigna en la fracción XVI del artículo 123 en los siguientes términos:

XVI. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera."

La huelga tiene como antecedente a la coalición, mas ésta no siempre es consecuencia de aquélla, en virtud de que puede desembocar en un sindicato o en acuerdos inherentes al mismo.

Respecto al derecho de huelga se encuentra plasmado en la fracción XVII del artículo 123 constitucional, en los siguientes términos:

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

Para el ejercicio de la huelga es necesario, la coexistencia de otros derechos, sin los cuales no sería posible efectuar la huelga. Necesitamos entonces el derecho de libertad de trabajo consignado en el artículo 5º de la Constitucional que dice:

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

Para efectos de la huelga ésta libertad debe ejercitarse en forma colectiva y por la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate. La huelga es la garantía realizada en forma colectiva, del derecho de los hombres a no prestar su trabajo sin la justa retribución, según la fórmula del artículo quinto de la Carta Magna.

Ahora veamos que el artículo 123 Constitucional en su fracción XVIII, dispone el objeto que debe perseguir la huelga, y lo que hace en los siguientes términos:

Fracción XVIII. “Las huelgas serán lícitas cuando tengan 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 ejercite actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de

guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.”

Esta disposición califica a las huelgas en lícitas e ilícitas; las primeras tenderán a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, en tanto que las segundas, tienen lugar cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas se conduzcan con violencia en contra de las personas o las propiedades.

Es decir, en torno de esta fracción gira la legalidad del ejercicio de la huelga. Por lo tanto, los objetivos que se enuncian en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, deben estar comprendidos en esta disposición, de lo contrario, diríamos que tal o tales objetivos son anticonstitucionales.

La huelga en nuestro derecho constitucional está consagrada como un derecho de y para la clase trabajadora, es decir, en un derecho de clase; derecho que tiene que ejercitarse colectivamente.

Asimismo se considera como una garantía social, en virtud de que se establecen ciertos derechos sociales que protegen y procuran la reivindicación de los trabajadores en forma individual y colectiva.

Al constitucionalizarse el derecho de huelga “se transformó de hecho delictuoso en acto jurídico: en derecho colectivo de los trabajadores. Y la facultad de suspender las labores en las empresas quedó protegido legalmente, sin peligro de rescisión del contrato de trabajo.”

Nuestra Constitución de 1917 en su artículo 123 fracción XVII fue la primera en el mundo que elevó a rango constitucional el derecho de huelga.

3.2. La Ley Federal del Trabajo Vigente.

Después de haber señalado el marco constitucional de la huelga, ahora veremos el capítulo referente de la huelga en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Primeramente señalaremos el concepto que nos proporciona dicha ley, en su artículo 440. "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

De igual manera indica en su artículo 441, que "para efectos de la huelga los sindicatos de trabajadores son las coaliciones permanentes."

Como se puntualizó en el artículo 440, la huelga es la suspensión de labores; en el 442 se delimita su alcance: "La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos."

Cuando se lleva a cabo la huelga, los trabajadores solo deben limitarse a la mera suspensión de labores; esto quiere decir que no debe existir violencia en contra del establecimiento en general. Esta limitación se encuentra contemplada en el artículo 443. "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

3.3. Clasificación de la Huelga.

Nuestra legislación laboral contempla varios tipos de huelga, los cuales señalaremos a continuación:

- **HUELGA LÍCITA.** Este tipo de huelga se encuentra contenida en nuestra Carta Magna de 1917, en su artículo 123 en su fracción XVIII: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”

Esta definición es muy importante si tomamos en cuenta que estipula como motivo principal que el movimiento de huelga para considerarlo necesariamente debe existir un desequilibrio entre los factores de la producción, es decir capital y trabajo, y que la finalidad para agotar este derecho sea el de cumplir con su regulación, armonizando estos al mismo tiempo.

- **HUELGA ILÍCITA.** Esta huelga se encuentra contemplada tanto en la Constitución en su artículo 123 fracción XVIII, como en el artículo 445 de la ley Federal del Trabajo: “Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.”

Por lo que se refiere a este tipo de huelga, tiene relación con el artículo 443 que dice que la huelga solo delimitará a la suspensión de labores, pero cuando se ejerzan a la par, actos de violencia esta se considerará ilícita como se señaló antes.

- **HUELGA EXISTENTE.** Esta se encuentra contenida en el precepto 444 de la ley antes mencionada, con excepción de que no señala concepto sino que hace referencia de algún artículo para que esta exista: “Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.”

450. “La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

VII. Exigir la revisi3n de los salarios contractuales a que se refieren los artculos 399 bis y 419.”

- **HUELGA INEXISTENTE.** Al igual que la anterior la ley no proporciona concepto de esta huelga, sino que marca algunos casos por lo que puede ser considerada como tal.

Artculo 459. “La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensi3n del trabajo se realiza por un n3mero de trabajadores menor al fijado en el artculo 451, fracci3n II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artculo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos se1alados en el artculo 452.

No podr1 declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las se1aladas en las fracci3nes anteriores.”

El precepto anterior nos indica que si la huelga es llevada a cabo por una minoria de trabajadores sera inexistente, por lo que podemos afirmar que la mayoria seria m1s de la mitad de la totalidad de trabajadores y no cumplir con los requisitos del artculo 450 los cuales ya se analizaron. Por lo que se refiere al artculo 452 actualmente es el artculo 952 de la misma ley, el cual se analizar1 en el procedimiento de huelga.

- **HUELGA JUSTIFICADA.** El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón."

Cuando se da este tipo de huelga, el patrón tiene que pagar los salarios por el tiempo que dure la huelga, así como las peticiones reclamadas por los trabajadores, en cuanto le sean favorables.

- **HUELGA INJUSTIFICADA.** La definición de este tipo de huelga no se encuentra en la legislación laboral mexicana, pero a contrario sensu del artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón, por lo que la declaración de inimputabilidad de la huelga, implica entrar al estudio de fondo de la misma, es decir, se infiere que la que la declaración de inimputabilidad, presupone que la huelga haya sido declarada existente y que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no justificada.

3.4. El Procedimiento de Huelga.

El procedimiento de huelga está contemplado en el Capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo, desde el emplazamiento que se hace al patrón hasta su terminación.

3.4.1. Emplazamiento a Huelga.

El procedimiento de huelga propiamente inicia con la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por parte del Sindicato emplazante,

documento que según el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo deberá contener los siguientes requisitos:

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

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

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

El Presidente de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, en primer término, antes de dar trámite al emplazamiento se cerciorará si el escrito cumple con lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.”

El artículo 923 de Ley Federal del trabajo dispone que la Junta de Conciliación y Arbitraje no podrá dar tramite al emplazamiento a huelga cuando:

El mismo no se ajuste a los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley antes mencionada (los de fondo, forma y mayoría), cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la fuente de trabajo emplazada, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato Colectivo de Trabajo, no obstante de existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Previo al emplazamiento, el Presidente de la Junta debe de ratificar que las circunstancias previstas en el artículo 923 no concurren.

El legislador tuvo como principal objetivo en este artículo el de evitar que se ocasionen daños de carácter irreparable a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios prestadores del servicio.

Como lo señala el artículo 921 el Presidente de la Junta dentro el término de cuarenta y ocho horas hará llegar al patrón una copia del emplazamiento que además contendrá la hora y día para llevar a cabo la audiencia de conciliación a que se refiere el artículo 927 de la propia Ley.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo contempla al procedimiento de huelga un procedimiento extraordinario, ya que no se aplican las reglas del procedimiento ordinario por lo que el artículo 928 de la ley de la materia nos indica que:

“En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones.

Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas.

III. Todos los días y horas son hábiles. La junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

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

V. No podrà promoverse cuestiòn alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patròn, observarà que el asunto no es de su competencia, harà la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un tèrmino de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el tèrmino para la suspensiòn de las labores correrà a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patròn haber recibido el expediente; lo que se herà saber a las partes en la resoluciòn de incompetencia.

La ley de la materia reconoce como efectos del emplazamiento a huelga:

1. Se inicia el periodo de prehuelga, empieza el tèrmino de cuarenta y ocho horas al patròn, para contestar el pliego petitorio de acuerdo el articulo 922 de la propia Ley.

2. Se constituye el patròn en depositario de los bienes de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.(art 921)

En la inteligencia de que, el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza, ya que como depositario de sus bienes, puede seguir utilizàndolos, pero no puede enajenarlos o gravarlos.

3. A partir de la notificaciòn del emplazamiento debe suspenderse en la empresa toda ejecuciòn de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio en su contra ni

secuestrar bienes del local de la emplazada, salvo cuando antes de estallar la huelga se reclamen:

- Derechos de los trabajadores tales como indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados por el importe hasta de dos años de salario,
- Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS,
- Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT,
- Créditos fiscales. En el orden de prelación de créditos los derechos de los trabajadores son preferentes. (art. 924)

4. Las excepciones o incidentes que promueva el patrón emplazado no afectarán el curso ordinario del procedimiento de huelga. (art. 924)

5. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan expresamente el conflicto a la decisión de la Junta o cuando la huelga sea por solidaridad. (art. 450 frac. VI y art. 448)

3.4.2. Contestación del Patrón.

La Ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones con aviso de huelga por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación. (art. 922)

Cabe señalar que la ley no establece sanción alguna sobre el particular, ya que no habla de la rebeldía del patrón, no se le tiene por contestado en sentido afirmativo, sin embargo es importante dejar constancia de la posición del patrón con respecto de las peticiones, en su caso, resaltar las omisiones o irregularidades que presenta el emplazamiento y, sobre todo es el momento procesal para objetar la personalidad del Sindicato actor.

Los trabajadores por su parte, podrán impugnar la personalidad del patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que conozcan su primera promoción. (art. 928, fracción IV)

3.4.3. Conciliación.

En el periodo de prehuelga, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es lograr la conciliación de las partes, en esta etapa la actividad de las Juntas es menor y se reduce a resolver cuestiones de personalidad.

El artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

“La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

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

II. Si los trabajadores no ocurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

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

Existe una diferencia respecto del procedimiento ordinario en donde los efectos de la falta de la comparecencia del actor a la etapa de la demanda y excepciones son únicamente tener por reproducida la demanda, conforme al artículo 879, en tanto que el procedimiento de huelga la no comparecencia a la audiencia de conciliación del sindicato emplazante produce al efecto de un desistimiento tácito del mismo, por que se requiere la manifestación expresa de la voluntad para su trámite, pues se considera que la empresa o establecimientos afectados no se pueden quedar a expensas de la incertidumbre sobre la suspensión de las labores.

Por lo establecido en las fracciones III y IV de artículo antes mencionado, se considera que esta etapa del procedimiento es de carácter obligatorio, puesto que la no comparecencia del patrón no representa sanción alguna, sino que la autoridad puede utilizar la vía de las medidas de apremio para obligar a éste a que concurra a la audiencia de conciliación, sin que los efectos del aviso de huelga se suspendan por su rebeldía para concurrir a ella.

La audiencia de conciliación podrá diferirse una vez a petición de los trabajadores (art. 926), lo que algunos han entendido como una especie de prórroga del estallido.

Es importante mencionar que en la actualidad la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto verdadero interés en que la mayoría de los conflictos colectivos se resuelven en esta audiencia y para ello se ha establecido un cuerpo de conciliadores que sugieren medidas para que las partes lleguen a un arreglo.

3.4.4. Estallamiento de Huelga.

Una vez que llega el día y hora señalados por los trabajadores para el estallamiento de la huelga, si no se ha llegado a un arreglo conciliatorio, deberán suspenderse las labores en las empresas o establecimientos de manera pacífica, por la coalición de trabajadores, sindicato o sindicatos emplazantes, precisamente a la hora y fecha indicadas.

Las partes pueden prorrogar el plazo concedido para declarar el movimiento de huelga. A pesar de que el término lo otorgan los trabajadores y que podría decirse que es un derecho que la Ley les concede, para que la prórroga que acuerden surta sus efectos, se exige la aceptación del patrón.

A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aún cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga.

La huelga debe estallar exactamente el día y hora indicados en el pliego de peticiones con aviso de huelga. A veces se procura dar fe de este hecho mediante la intervención de autoridades competentes: inspectores de trabajo o notarios, generalmente con la intención de acreditar que esta no estalló con la oportunidad anunciada.

Podemos decir que el estallamiento de la huelga tiene varios efectos, el primero de ellos se señala en el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo que expresa:

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

Esto significa que los trabajadores tienen la garantía de ejercer su derecho, pues ya suspendidos los efectos existe la imposibilidad patronal para despedir a los trabajadores que intervienen en la huelga, por todo el tiempo que dure el conflicto.

Otro efecto del estallamiento de la huelga, podemos decir que es la imposibilidad de los trabajadores no huelguistas, es decir, la mayoría, para continuar prestando sus servicios por todo el tiempo que dure el conflicto, excepción hecha del personal de emergencia.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades, por ello, en el artículo 449 de la Ley Laboral dispone que tanto “La Junta de Conciliación y Arbitraje como las autoridades civiles correspondientes deberán hacerse respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.”

Del artículo anterior se desprende que no solo las autoridades laborales auxiliarán a los trabajadores en su ejercicio de huelga sino también las autoridades civiles deben apoyar a los trabajadores.

3.5. La Calificación de la Huelga.

A partir del estallamiento de la huelga, empieza a correr un término de setenta y dos horas para la solicitud de inexistencia del movimiento, ya que si no lo hacen, la huelga se declarará existente para todos los efectos legales.

La calificación de la huelga es un procedimiento que debe seguirse una vez estallada la huelga en la cual se establezca si se cumplieron los requisitos de forma y mayoría para que la huelga pueda quedar protegida y garantizada, de esta manera, el incidente de calificación de la huelga, tuvo que ser estudiado por el legislador detenidamente, por tal motivo se consignó respetar la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución y no dejar desprotegidos a los trabajadores y patrones.

3.5.1. Incidente de Inexistencia de la Huelga.

La tramitación del incidente de declaración de inexistencia de huelga se regulará por la siguiente artículo

Artículo 730 de la Ley Federal del Trabajo:

I. Se iniciará con la presentación del escrito de demanda incidental, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones

emplazados y de los Sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En el mismo se precisarán las causas y fundamentos correspondientes, sin poder agregar posteriormente, causas distintas de inexistencia.

II. Recibida la demanda, la Junta deberá notificarla a las personas que corresponda, a la vez que citará a las partes a una audiencia, en la que además, se ofrecerán y recibirán sus pruebas. Esta audiencia deberá celebrarse en un plazo no mayor de cinco días.

III. Las pruebas deberán referirse a las causales de inexistencia contenidas en la solicitud y que la Ley le exige.

Si la demanda se presenta en cambio, por terceros, además de dichas causas, deberá de comprobarse la razón de su interés. la Junta deberá aceptar solo la solicitud que satisfaga los requisitos contenidos en la Ley.

IV. Dentro de esta misma audiencia se desahogarán las pruebas excepto si se ofreciera el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales, la Junta diferirá la recepción de las pruebas que por su naturaleza no se puedan desahogar en dicha audiencia.

La experiencia nos demuestra que estos casos de excepción, en realidad constituyen la regla, alargandose los juicios, específicamente en esta etapa.

V. Siempre con el afán, mas teórico que práctico, de garantizar a los trabajadores la economía procesal, el legislador dispone que concluido el desahogo de la pruebas, la Junta

resolverà sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

VI. Segùn mandato de Ley, para resolver la inexistencia, se citarà tanto a los representantes de los trabajadores como de los patrones, para que integren la Junta, debiendo dictarse la resoluciòn por aquellos que concurren. Si existe caso de empate, los votos de los representantes ausentes deberàn de sumarse al expresado por el Presidente.

En este procedimiento, se deduce que en un lapso pequeño, les corresponde a los huelguistas tener que demostrar la legalidad de la suspensiòn de labores. Asi y de manera por demàs sumaria y una vez concluida la recepciòn de pruebas, la Junta dentro de las 24 horas resolverà sobre la existencia o inexistencia de la huelga. No podemos dejar de señalar que las pruebas deberàn sujetarse expresamente a las causas de inexistencia.

3.5.2. El Recuento.

La comprobaciòn de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento bàsico de toda declaraciòn de inexistencia. De ahì que la Ley se haya regulado con especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las Juntas un razonable margen de discresiòn, en el procedimiento correspondiente.

El texto del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

“Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaràn las normas siguientes:

I. La Junta señalarà el lugar y día en que deba efectuarse.

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

III. Seràn considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo, después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

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

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

El recuento es una declaración de los coligados que celebraron el acto jurídico coalición, para suspender el trabajo y de los que participaron en él, por lo tanto esta prueba da a conocer si se satisfizo el requisito de mayoría.

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

No existen recurso en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 848 de la ley laboral. En virtud de ello la resolución que decida sobre el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un Juez de Distrito.

En el caso de que la huelga sea declarada inexistente, por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el artículo 932 de la ley laboral mexicana, señala que la autoridad debe realizar lo siguiente:

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

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

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

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

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

Es decir, si los trabajadores se negaren a reanudar las labores, una vez notificada esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y quedará éste en absoluta libertad para contratar a otros, también queda bajo la responsabilidad de la Junta dictar las medidas convenientes para la reanudación del trabajo.

3.5.3. Incidente de Ilícitud de a Huelga.

El procedimiento que se sigue es, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 933 de la ley laboral, el mismo que utiliza para la calificación de inexistencia.

En cambio los efectos de la declaración de ilícitud son radicalmente diferentes: las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas como lo establece el artículo 934 de la presente ley.

3.5.4. Imputabilidad De La Huelga.

Agotado el procedimiento de calificación de la huelga, y si ésta fue declarada existente por la autoridad laboral, el conflicto motivo de la huelga se someterá por los trabajadores a la decisión de la Junta y se seguirá el procedimiento para conflicto de naturaleza económica, según el caso.

Iniciando el procedimiento, ya sea ordinario o de naturaleza económica, si la junta dicta auto citando a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas por considerar que el objeto de la litis es de naturaleza jurídica, esta audiencia se regirá por el

procedimiento ordinario, regulado en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 937 de la cita ley, si la junta declara en el laudo respectivo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiesen durado la huelga en los términos del artículo 450 fracción VI (huelgas por solidaridad).

3.6. La Terminación de la Huelga.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo hace una clasificación de los motivos de terminación de la huelga, al señalar los siguientes:

Artículo 469.- "La huelga terminará:

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

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

III. Por el 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 someten el conflicto a su decisión.”

En la primera fracción nos habla de un acuerdo entre las partes, lo cual podemos afirmar que la ley no condiciona de ningún modo estos posibles acuerdos. Cualquier convenio que busque el equilibrio será bienvenido siempre y cuando no afecte a los derechos básicos de los trabajadores en la Constitución o en la ley.

Respecto del allanamiento del patrón, constituye esta la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, si este allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

Del laudo arbitral que habla la fracción III, podemos señalar que adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero persona o comisión, la resolución del conflicto.

Cuando la huelga termina por una resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, consideramos que es idónea esta forma, ya que se resuelve de una manera más equitativa, quedando los derechos de los trabajadores protegidos por la ley de la materia.

3.7. Jurisprudencia.

RUBRO. NOTIFICACIONES HECHAS POR PARTICULARES, CARECEN DE VALIDEZ LAS. HUELGAS.

TEXTO. La entrega del pliego de peticiones por parte del sindicato quejoso a la demandada, en el cual se contenga el aviso de la suspensión de labores no surte de ninguna manera efectos de notificación legal de la misma, toda vez que ese aviso, a

que se refiere la fracción III del artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, debe darse por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien de la autoridad política de mayor jerarquía de lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 453, párrafo primero, de la Ley citada, y no por conducto de particulares.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Época: 7A, Volumen: 145-150, Parte: Sexta, Página: 182. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Lo anterior es entendible, pues solo se puede hacer la notificación por cualquiera de las personas autorizadas en la ley. Aclarando que ahora el artículo 452 es el 920 de la ley en cita.

RUBRO. HUELGA. INTELIGENCIA DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO. Si bien es cierto que en el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo se establece, entre otras cosas, que a partir de la notificación del emplazamiento a huelga hecho al patrón no se puede ejecutar sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentren instalados, ese precepto no autoriza que el local que se ubique la empresa quede afectado por la huelga. No obstante a lo dicho el argumento de que simplemente se ha hecho saber al Jefe del Registro Público de la Propiedad, y que éste así lo ha asentado en sus registros, que el local en que se ubique la empresa que confronta la huelga está afectado por este movimiento en los términos del artículo 453 citado, y que por ende en dicho edificio no podrá ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento o diligencia de desahucio, porque por que aparece en autos que el registrador aludido, registró el embargo que se le reclama, y por otra parte, dicho orden de afectación reclamada y que dice el sindicato recurrente si giro al registrador con el fin de que no se practiquen en el inmueble ocupado por la empresa

ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, de manera alguna puede lograr esos efectos, ya que lo propiamente lo impide no es una mera inscripción registral, sino el hecho o situación de facto y de jure de la huelga, dado que los derechos provienen del acto jurídico pero no de la inscripción.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Época: 7A, Volumen: 109-114, Parte: Sexta, Página: 91. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Consideramos que esta apreciación del Tribunal Colegiado, es muy importante para asegurar los bienes del patrón prohibiendo cualquier gravamen.

RUBRO: HUELGA, SUSPENSION DE LOS PROCEDIMIENTOS CON MOTIVO DE EMPLAZAMIENTO A. ALCANCE.

TEXTO: Lo dispuesto por el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni de local en que los mismos se encuentren instalados, tiene como finalidad proteger los intereses de los trabajadores, no permitiendo que se afecten directamente los bienes perteneciente a la empresa o establecimiento emplazado a huelga; es decir, el juicio iniciado en contra de la empresa puede seguir su tramitación, mientras los acuerdos pronunciados no tengan por objeto limitar de alguna manera los bienes cuya propiedad ostenta el demandado, haciendo nugatorio el derecho reclamado por los trabajadores el conflicto laboral, por la suspensión establecido en el mencionado artículo 453 no puede entorpecer la tramitación de un procedimiento, aun de ejecución si este no afecta de manera directa los referidos bienes.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Época: 7A, Volumen: 91-96, Parte: Sexta, Página: 106. TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Aquí lo que se estipula es la protección de los bienes de la empresa en beneficio de los trabajadores huelguistas, respecto de algún juicio de terceros.

RUBRO: HUELGA. QUIENES LA EMPLAZAN DEBEN ESTAR PRESTANDO SERVICIOS AL PATRON. RECuento.

TEXTO: Para efectos de resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga, no basta demostrar que en alguna época o épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patron recibió los servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso que se encuentran prestando servicios en el momento de dicho emplazamiento, lo que da derecho al sindicato del que forma parte a hacerlo, así como los que laboran al estallar la huelga, ya que lo contrario no puede hablarse de suspensión de labores en un momento determinado cuando ninguna se está desarrollando. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores que voten en favor de la huelga debe estar formada por aquellos que presten sus servicios al patron sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren para el mismo patron, ya que la Ley Federal del Trabajo dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Época: 7A, Volumen: 97-102, Parte: Sexta, Página: 124. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Aquí es concreta la Jurisprudencia, que es lógico, que los trabajadores que emplacen a una huelga, estén laborando en ese momento en la empresa o, establecimiento de lo contrario sería inexistente la huelga.

RUBRO; HUELGA. TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA.

TEXTO: De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo, se desprende la conclusión que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, por que así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que si pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración produciendo así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hace estallar, no tiene voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con los principios que la inspiraron, por que en el artículo 9º se estatuyo quienes son los trabajadores de confianza, que resultar ser los directos representantes del patron en sus mas cercanos colaboradores lo que hace que su interés se identifique con el de aquel, a quienes sustituye en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores la protección de la ley no pueden ser considerados iguales a los días que están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 97-102, Parte: Sexta, Página: 125. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Por regla general la ley no considera a los trabajadores de confianza por que estar muy allegados al patrón, y es entendible que esta Jurisprudencia haga mención de este tipo de trabajadores

por que tal vez en el momento del estallamiento de la huelga esten a favor y en el recuento voten en contra.

RUBRO: HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA.

TEXTO: No es verdad, que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen en consecuencia, la acción de las autoridades penales para reprimir, de conformidad con leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga será ilícita cuando la mayoría de las huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y de conformidad con el artículo 465 de la citada ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La Ley Federal de Trabajo se limita, pues, a determinar los efectos laborales, pueden producir los que por su parte, les atribuye la ley penal. Inexacta interpretación del artículo 123 Constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delincuentes y a las autoridades laborales en ecubridores de estos últimos, y simpatizantes de la anarquía social, puesto que, de funcionar en la realidad aquella tesis quedarían impunes las más atroces tropelías, solo por haberse cometido dentro de una huelga.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Época: 7A, Volumen: 88, Parte: Sexta, Página: 51. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Es aceptable que la autoridad penal intervenga cuando en una huelga se lleven actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa en huelga, por lo que se pueden llegar a cometer delitos graves que tienen que ser investigados por la autoridad penal, y si no se ejercitara dicha acción en contra de

estos actos se cometieran actos delictuosos en cada movimiento obrero.

RUBRO: HUELGA. PRUEBA DESECHADA EN EL INCIDENTE DE LA.

TEXTO: No es el llamado incidente del llamado incidente de calificación de la huelga, en el que se declara sí es existente o no el movimiento, donde pueden resolverse si existe desequilibrio entre los factores de la producción, por que esto corresponde a juicio en el que se juzga de la injustificación o justificación de la misma. Por tanto, el desechamiento de una prueba cuyo objeto es probar que no existe tal desequilibrio, no viola las garantías individuales del quejoso.

manario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volúmen: 181, Parte: Sexta, Página: 97. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Esta Jurisprudencia explica, que no se trata del procedimiento para declarar una huelga existente o no sino que solamente nos menciona el desachamiento de una de tantas pruebas que se pueden ofrecer y no considera que se está llevando la calificación de la huelga porque esta se lleva a cabo después de ofrecer las pruebas y las cuales la Junta las calificarà y decidirà si existe o no la huelga.

CAPITULO IV

4. LA PROBLEMÁTICA DE LAS HUELGAS ESTALLADAS.

4.1. La Huelga Como Instrumento de Lucha.

En su concepción original entendida como la suspensión eventual del trabajo con objeto de colapsar el proceso productivo y someter de esta suerte, el interés del patrón, al profesional de los trabajadores; la huelga se juzga en un principio, como un acto reprobable y proscrito de violencia, sin embargo, impuesta al fin, por la fuerza de la realidad social a la injusticia y la explotación, esta figura aparece en el marco social como un hecho jurídico rotundo que para lograr el respeto a los derechos del trabajo organizado, cimbre el potencial productivo de la empresa e inclusive presione al Estado.

Dentro de este orden de ideas, más que como un mero hecho social, precedente y ajeno al derecho, como simple fenómeno en bruto, la huelga emerge en rigor, como un acontecimiento fáctico, con repercusión legal, del cual se derivan efectos relevantes que inciden sobre la vida de las relaciones jurídicas que envuelve.

En este sentido la huelga, se presenta no como una figura jurídica, sino sólo como un modo de gestar condiciones para crear o proteger precisamente derechos. Así, después de la sorpresa y contundencia de las movilizaciones proletarias, la huelga fue contemplada y regulada jurídicamente, merced a la gran

preocupación de los principales capitales, como un acto criminal contrario al liberalismo y a los derechos fundamentales del hombre, particularmente, por lo que hace a las libertades de comercio, industria y trabajo.

Después de su tolerancia y como un nuevo instrumento de la democracia sindical, la huelga cobró prestigio y terminó legalizándose en los grandes sistemas occidentales como un derecho de suprema jerarquía formal que daba respuesta a los reclamos de una vida social digna para los obreros, perfectamente congruente con las perspectivas del Estado y la sociedad contemporáneos.

En esta virtud, con el reconocimiento de los grupos intermedios entre el individuo y el Estado, además de la importancia cobrada por los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos, que desembocó en su potestad de desarrollar y hacer acopio de los derechos colectivos en materia de trabajo, lo que constituye una auténtica forma de violencia, es la explotación y las estrategias de los monopolios o el Estado para desalentar y reprimir los derechos de los trabajadores a una vida suficiente y digna. Criminal es en rigor, el pretender sustituirla por un estilo deteriorado de existencia, en apariencia congruente con la idea de igualdad y justicia, que en realidad sólo atiende a la protección y desarrollo del interés material de algunos grupos, personas o sectores de poder determinados.

La prosperidad y el auge de quienes concentran la riqueza y aprovechamiento en su beneficio, el esfuerzo ajeno, no puede identificarse con la libertad, la democracia o la justicia social igualmente, el bienestar colectivo, mucho más cercano de la dignificación del trabajador y su familia, no puede ceder, en importancia, ante la voracidad y el interés de los patrones, las empresas o los monopolios nacionales o extranjeros.

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

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

Su regulación como derecho sindical constituye, en consecuencia una fórmula altamente sugestiva, para resolver los conflictos laborales y lograr la paz con justicia social, mediante un equilibrio impuesto y determinado por la fuerza y el prestigio del trabajo organizado. Sin embargo, dentro de la perspectiva patria, la actitud de las autoridades y la impronta de la política seguida por la Secretaría del Trabajo, ha acentuado la vieja convicción de que la huelga violenta la economía, así como la armonización y el orden jurídico establecidos.⁸⁰

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

⁸⁰ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa, México, 1993. Págs. 216-218.

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

La suspensión de trabajo, como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral.

La huelga, en cuanto instrumento de presión implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden. Si el Estado es capitalista o en vías de desarrollo, se interesará por mantener el orden económico, académico y político. En esa medida la huelga es un acto contrario al orden establecido.

Histórica y jurídicamente, la huelga ha sido un instrumento de lucha de clases. Presume un ambiente capitalista y una finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.

Suele invocarse como argumento en defensa del capitalismo y de las libertades que otorga, que en los países socialistas no existe el derecho de huelga.

Por ejemplo en China, los conflictos de trabajadores son contradicciones en el seno del pueblo y no una lucha de clases como se maneja en la mayoría de países, es por eso que una huelga nacional es inconcebible, ya que no puede haber una huelga para reclamar una alza de precios por el tipo de educación que ha recibido el pueblo, inculcándoles que los salarios se apoyan en normas equitativas de dirección establecidas por el Estado el cual no busca un interés propio sino un beneficio para el pueblo.

Con los acontecimientos que han acabado con los sistemas de socialismo real, muchas veces al impulso de movimientos masivos de huelga, la idea de su imposibilidad teórica en el socialismo ha quedado sin valor alguno. No existe razón para que la huelga se limite a los países capitalistas; en los países en los que fueron denominados socialistas la huelga era una forma de protesta en contra de la explotación, la cual se puede dar de un particular o bien el Estado el dueño de los medios de producción.

En consecuencia estamos ahora en aptitud de afirmar que en nuestro derecho colectivo del trabajo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora y a la vez es la guerra de la clase trabajadora para vivir con dignidad en el presente, en espera de un futuro que, en nuestra década se ve cada día más lejano.

La huelga es un acto lícito que no sólo se basa en la libertad, sino aún en el derecho, se ha otorgado al trabajador para defender sus intereses profesionales y particularmente para obtener mejores condiciones de trabajo. Lo cual parecería imposible admitir que la huelga lleve consigo la ruptura del contrato, pero esto no es así, porque al declarar la huelga los trabajadores están gozando de la prerrogativa otorgada por la ley e invocando una causa legal de suspensión del contrato.

Los trabajadores han utilizado a la huelga como un medio instrumental, para alcanzar un fin: ejercer presión sobre el patrón con el objeto de que acepte establecer condiciones justas y equitativas de trabajo y al mismo tiempo obtener remuneraciones compensatorias.

Es por eso, que las huelgas son el resultado de un descontento por parte de los trabajadores y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal, originándose en mayor número cuando existe un desequilibrio en el sistema capitalista en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros solo de las obligaciones.

Lo cual significa que las autoridades del trabajo deben proteger para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se concienten peticiones que puedan acabar con fuentes de trabajo, se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión y el desempleo.

De ahí que se tenga la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también permita al empresario progresar con justicia y libertad.

Por otro lado, con las reformas que se pretenden hacer a la Ley Federal del Trabajo a petición del sector empresarial reformando algunos derechos individuales y colectivos, incluido en estos últimos la huelga, consideramos que sería algo absurdo, por que si bien es cierto es el único recurso y forma de presión con el que cuentan los trabajadores para defender sus derechos e intereses en contra de los patrones. Lo cual significaría un retroceso, porque en el momento que los trabajadores exigieran sus derechos a través de la suspensión de labores estarían quizá, cometiendo algún delito en el caso de que se suprimiera totalmente

la huelga como pretende; esto nos haría retroceder hasta el siglo pasado en donde se consideraba como un delito la huelga. Por lo que, de alguna manera esta reforma echaría a la basura tantas luchas por las que han pasado los trabajadores para que el derecho de huelga se condidere una garantía constitucional.

Por último la huelga debe seguir siendo un verdadero instrumento de lucha para los trabajadores y no un conflicto como en algunas ocasiones sucede; proponiendo que, de llevarse a cabo una reforma a la huelga no sea para borrarla del plano jurídico, sino que se reforme para beneficio de los trabajadores tomando en cuenta un equilibrio obrero-patronal, subsanando las lagunas o contradicciones de que adolece nuestra legislación vigente.

4.2. La Huelga Medida de Solución o de Conflicto.

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

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

En relación al sujeto de huelga, nuestra Carta Magna dispone de manera clara, que es un derecho de los trabajadores y que se ha señalado como titular de la prerrogativa mencionada a la coalición permanente.

No obstante lo anterior este derecho ha sido sólo de los sindicatos; el problema se agrava cuando éstos siendo independientes y democráticos, pretenden obtener el registro para poder, entre otras acciones emplazar a huelga, como señalamos, se otorga más por motivos políticos que jurídicos, el derecho de huelga comienza desde ahí a ser coartado, y ha tener otro uso en la práctica.

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

De lo anterior, resulta obvio el mandato constitucional que dispone que los trabajadores son los titulares de la huelga, situación que no ha sido respetada en la actualidad.

Respecto del objeto de la huelga, la limitación no resulta menor, pues ha quedado claramente asentado que el objeto original de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

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

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

Como sabemos, el trámite seguido con base en este precepto resulta inútil en la práctica, debido a que transcurre demasiado tiempo entre la presentación de la demanda y la emisión del laudo ejecutorio que en su caso se dicte. De ahí que pensemos, que ajustándose esta hipótesis mencionada, tanto a lo establecido en el artículo 426 como la fracción I del artículo 450, corresponde a los trabajadores optar por el procedimiento que a sus intereses corresponda, siendo indiscutible que ellos elegirán la segunda posibilidad, la experiencia nos ha demostrado sin embargo, que tampoco esta opción les ha resultado, puesto que el criterio que han seguido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es el de señalar que no procede el emplazamiento con base al precepto mencionado, pues el procedimiento que debe seguirse es el establecido en el artículo 426 de la Ley Laboral.

La reglamentación del derecho de huelga a partir de la primera ley laboral, limitándola en cuanto al sujeto o al objeto de la misma y luego calificándola, ha tenido como resultado el logro de verdaderos mecanismos de control del movimiento obrero.

Para profundizar más, debemos señalar que para convalidar la práctica de las autoridades laborales de calificar las huelgas estalladas por los sindicatos democráticos sin ajustarse a Derecho, el sindicalismo oficial en las reformas de 1980 promovió la creación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, esta ley otorga facultades al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que no diera trámite al emplazamiento a huelga cuando sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o cuando se pretenda exigir la firma del mismo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

Otra de las formas de control que el Estado ha utilizado, a través del derecho, es la declaración de quiebra de las empresas sin ajustarse a derecho. Estos casos han sido los de la Fundidora Monterrey en 1985; Aeroméxico en 1988; Cananea en 1989; y la última en la desaparecida R-100.

Cabe señalar al respecto, que en el artículo 32 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales menciona que no pueden quebrar las empresas de participación estatal mayoritaria y las que se mencionaron en el párrafo anterior.

Así mismo, en la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 924, dispone que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda

ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento.

De lo anterior, se desprende que una vez iniciado el procedimiento de huelga, éste no puede verse afectado o interferido por ningún otro procedimiento legal, en tanto la huelga no se resuelva.

Por otra parte, el derecho de huelga se ha visto afectado por una figura jurídica que es la requisa. Esta figura se funda en una ley secundaria, que es la Ley de las Vías Generales de Comunicación, que obviamente no deriva del precepto constitucional que norma el ámbito laboral. Esto acarrea un gran problema para los trabajadores ya que se ve coartado su derecho de huelga, que como sabemos es una garantía constitucional de los trabajadores.

Cabe señalar por último que también se ha convertido en un verdadero conflicto para los trabajadores la figura de la huelga, en el sentido de que existen sindicatos que solo la utilizan para obtener un beneficio propio mediante emplazamientos a huelga sin contar con la anuencia de la mayoría de los trabajadores, por lo que la empresa al no querer tener ningún problema de esa naturaleza lo arregla otorgando alguna cantidad significativa a los líderes sindicales para que se desistan del emplazamiento y esto a su vez cree problemas para los trabajadores que quizá no tengan conocimiento muchas de las veces de este tipo de emplazamientos que se hacen en su representación.

4.3. La Negociación Colectiva y la Huelga.

El punto de partida de la elaboración de los convenios colectivos ha de ser siempre el perfecto conocimiento de la realidad y en la medida de lo posible, de las consecuencias que el convenio pueda llegar a tener no sólo en lo que se refiere al interés de los trabajadores y de los empresarios, sino especialmente sobre el conjunto de la comunidad.

La noción segura de lo que se pretende y de las consecuencias efectivas de lo que se propone permite a los negociadores fundamentar mejor sus posiciones y les confiere una mayor capacidad de negociación en la defensa de sus reivindicaciones.

No se puede en ningún sector de la vida, incluido el pleno sindical, sin saber, con la mejor exactitud posible, cuáles son los objetivos a conseguir, cuáles los medios adecuados para alcanzarlos, cuáles las posibilidades de lograrlos y cuáles las conveniencias de la otra parte y de la comunidad. Con los siguientes puntos:

a) El ajuste entre la reivindicación sindical y la comunidad lo procuran los negociadores en términos de preparación psicológica.

El instrumento utilizado es la propaganda, esta propaganda provoca un impacto aglutinador sobre los trabajadores o empresarios envueltos en la negociación, al mismo tiempo que sensibiliza a la parte contraria, aumentando la receptividad para el buen éxito de los intentos que se van a iniciar. Pero, sobre todo, por la amplia divulgación de los fines a conseguir y de la procedencia de las aspiraciones puestas en juego, se predispone a la opinión pública e incluso a las autoridades gubernamentales para que afronten con simpatía el programa de peticiones presentadas.

b) La amplia divulgación de los términos y condiciones de la negociación colectiva robustece la posibilidad de que ésta se lleve a cabo en un clima de efectiva libertad de discusión.

Esta libertad depende en gran parte del derecho positivo vigente. Pero es un principio que debe ser defendido, por ser esencial para el éxito de la negociación, del cual depende de la autenticidad del convenio.

Se ha llegado a afirmar que es inútil pensar en la importancia y en el éxito efectivo de los convenios colectivos sin admitir el ejercicio de la huelga, como medio de presión sindical, durante la discusión de sus cláusulas. Podría admitirse que, en el transcurso de la negociación, como ocurre en numerosas naciones capitalistas y de alto índice de industrialización, la huelga contribuye a aumentar la fuerza del sindicato obrero, ante el poderío económico de los empresarios.

Pero no podrá negarse que la huelga, usada en el transcurso de la negociación, viola la idea de libre discusión de las cláusulas del convenio y sitúan en términos agresivos problemas que, en teoría, deben afrontarse a la luz de ideas conciliatorias. Recalcamos este punto, por que estamos seguros de que el convenio colectivo, para que produzca buenos efectos, no debe ser producto del temor o de la mala fe. Sino resulta de la consciente y deseada armonía de ideas e intereses, se convertirá, en su aplicación diaria, en fuente de nuevos y graves conflictos.

Lo importante en el juego de la negociación sindical no es arrancar por la violencia el consentimiento de la parte contraria, sino persuadirla a aceptar, por la argumentación y por la convicción, aquello que atendiendo a las reivindicaciones del que pide, se equilibra con la conveniencia del otro contratante.

Se dice que las negociaciones constituyen un arte y no una ciencia. Los esfuerzos se desarrollan en el sentido de debilitar a la oposición y con ello dividiría, se hace un esfuerzo en el sentido de analizar por adelantado los objetivos y actitudes de la parte contraria sin exponer los propios.

c) En el proceso de elaboración de los convenios colectivos, las asambleas generales de los sindicatos desempeñan un relevante papel.

Esta medida es esencial para atribuir la mayor publicidad posible, entre todos los interesados, a las proposiciones que habrán de hacerse. En estas asambleas, además, hay clima suficiente para que se establezca la discusión interna, esto es, el debate entre los asociados al sindicato de las cláusulas del proyecto con la parte contraria.

d) Los representantes o negociadores reciben de las asambleas sindicales los poderes que delimitan su actuación. De un lado, debe establecerse que los negociadores nombrados por la asamblea están asistidos por técnicos o especialistas contratados por el sindicato. Muchas veces son éstos los que actúan más vigorosamente en los debates indicando los elementos básicos que justifican la pretensión formulada.

Por otro lado, siempre será más conveniente, en defensa de los intereses enfrentados o en conflicto, que todas las deliberaciones de los negociadores, aunque respaldasen los consejos y advertencias de los técnicos, se tome la mayoría de las asambleas del sindicato, que deben dar la opinión final acerca de la redacción definitiva del texto.

En principio debe establecerse el contacto solamente entre los negociadores obreros y patronales, ayudados por los especialistas o ejecutivos que los asesoren.

e) En lo que se refiere al lugar de realización de la negociación puede ser en la sede de algún sindicato o en diversos lugares, incluso es común que se realice en la oficina encargada de asuntos laborales, sobre todo cuando hay intervención de la autoridad administrativa en nombre del interés del Estado. Mejor será siempre, y es lo que ocurre en la práctica, que las partes libremente decidan el lugar de sus encuentros y de sus debates.

f) En cuanto al desarrollo propiamente dicho de la negociación colectiva, no existen reglas fijan en la legislación, ni principios inflexibles en la doctrina.

Las ideas principales en vigor durante el desarrollo normal de cualquier negociación colectiva en un nivel democrático, son tres: seguridad garantizada a los negociadores para que puedan exponer sus ideas con plena libertad, aceptando o rechazando los términos del proyecto; disciplina, es decir mutuo respeto a lo largo de los debates y; lealtad, producto de la sinceridad y de la buena fe.

Existe para todos los negociadores, por encima de lo que pueda decir aquí el Derecho, un deber moral de negociar con buena fe, siendo común que la propia ley se refiera a este deber para transformarlo no sólo en una mera recomendación programática, sino en auténtica obligación jurídica.

g) Una vez adoptado por los negociadores el texto definitivo, la negociación no ha llegado todavía a su fin. Con las mismas características de publicidad y libertad de discusión se

precisa que el convenio, en su redacción final, sea ratificado por las asambleas.

Si no se produjese ésta, el proyecto debe volver a la mesa de los debates, volviéndose a abrir la fase de actuación de los negociadores. Una vez ratificado, se cierra la fase sindical, iniciándose la fase posterior en que los representantes del sindicato actúan junto a la autoridad administrativa.

h) La importancia de los convenios colectivos de trabajo es que se transforman en actos jurídicos eminentemente formales.⁸¹

Después de haber señalado los pasos que se llevan a cabo en una negociación colectiva, analizaremos el caso en que se tiene que llegar a la huelga.

La huelga como tal, está definida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"; debiéndose aclararse que conforme al artículo 441, para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Sin duda, la decisión más crítica, tanto para el sindicato como para la empresa, es la disyuntiva de tener que ir a la huelga como último recurso de solución a las diferencias que durante la negociación se han presentado.

⁸¹ Cfr. COLOSI, R. Thomas. y ELIOT, B. Arthur. Negociación Colectiva. Limusa. México. 1987. Págs. 118-124.

Si en ambas partes existe un deseo sincero y honesto de encontrar un arreglo razonable, como en el caso de la mayoría de las negociaciones, tal disyuntiva es síntoma de que en alguna medida han fallado los negociadores; quizá sólo uno de ellos, pero por lo general de los casos, son las dos partes.

No se justifica la amenaza de huelga como parte de la estrategia en la negociación, ya sea de parte del sindicato o de la empresa. Además de que denota una falta total de profesionalismo y de capacidad por parte de los negociadores, puede convertirse, desgraciadamente, en realidad. Y no es justo que por las fallas de los negociadores se perjudique a los trabajadores, a la empresa, a los clientes o consumidores y a la economía en general.

Esto no implica que la empresa puede decidir por sí misma ir a la huelga, ya que este derecho es privativo del sindicato, como claramente se establece en los artículos 440 y 441 de la referida ley laboral. Si se refiere a que en ocasiones los negociadores de la empresa, ante la falta de argumentos sólidos en peticiones no críticas, mantienen su negativa más de lo prudente y necesario; con la esperanza de que el sindicato reduzca sus pretensiones, que estarían dispuestos a ir a la huelga por defender ese punto, cuando verdaderamente no es así.

Cuando existen peticiones por parte del sindicato que atentan contra el derecho de la empresa de administrar, o que se refieren a evitar obligaciones ciudadanas, que la empresa está dispuesta a defender hasta el punto de la huelga, debe hacerlo saber claramente al sindicato.

Es conveniente que desde muy temprano en la negociación colectiva se establezca la postura de la empresa, con el fin de que el sindicato no abrigue falsas expectativas, y de que no se confunda la negativa de la empresa con una reacción más,

derivada de la negociaci3n colectiva. Como se mencion3 anteriormente, la decisi3n de ir a la huelga la toma en realidad sindicato.

Cuando la empresa se ve forzada a llegar a la huelga, antes de su estallamiento, el negociador de la empresa debe intentar por todos los medios que la decisi3n del sindicato se posponga lo m3s posible, y deber3 tratar hasta el 3ltimo minuto de llegar a una soluci3n.

Si el sindicato mantiene su postura y con el conocimiento y aprobaci3n del representante de la empresa, el negociador expresa su pesar de que las cosas hayan llegado a ese punto y manifiesta el deseo de la empresa de que el sindicato reconsidere su posici3n y dejar abierta la posibilidad del di3logo, y no reaccionar emocionalmente ni cerrar su participaci3n en la negociaci3n de manera violenta.

No hay que olvidar que en las negociaciones colectivas, muchas veces los representantes del sindicato, que en este caso son los l3deres sindicales, olvidan que estan luchando por los intereses de los trabajadores ya que se han estallado huelgas sin el consentimiento de estos, por el hecho de que existen l3deres sindicales corruptos que no importandoles el bienestar de los trabajadores y de la empresa sino el propio, prefieren ir a la huelga que no sacar el suficiente provecho para ellos mismos. Por lo que proponemos que en las negociaciones no solo asistan por parte de los trabajadores, los l3deres sindicales sino que tambi3n un grupo de trabajadores involucrados en el movimiento. Atravi3ndonos a afirmar que estos l3deres sindicales en ocasiones se convierten en los peores enemigos de los trabajadores y no la empresa como se piensa comunmente.

4.4. La Problem3tica de las Huelgas Estalladas.

En esta última parte analizaremos las consecuencias que se presentan cuando existe una huelga estallada que se origina motivo del movimiento de la huelga.

4.4.1. Recuento Rápido Para Beneficio de las Partes.

Una de las pruebas que existe en el procedimiento de huelga y tal vez la más importante es el Recuento que no es más que un medio de prueba que se ofrece en el procedimiento para determinar si la mayoría de los trabajadores están o no de acuerdo con la suspensión de labores.

Podemos considerar que la mayoría obrera para suspender las labores en una empresa o establecimiento es la mitad más uno que da como resultado una acción de huelga.

La huelga necesariamente debe llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores, ya que en el supuesto de no ser así esta se declararía legalmente inexistente como se establece en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 451.

El recuento como lo dice su nombre es volver a contar a todos y cada uno de los trabajadores que están de acuerdo en la huelga, el cual es un medio muy importante ya que como resultado de esta prueba, se puede dar la continuación o terminación del movimiento obrero.

Cuando se estalla la huelga por la mayoría de los trabajadores y la minoría de estos siguen laborando se está atentando contra el derecho de los trabajadores a la huelga, es por

eso que la huelga es considerada como un derecho de la mayoría obrera; motivo por el cual la autoridad laboral en este caso la de la Junta de Conciliación y Arbitraje debe realizar el recuento a la brevedad posible.

En el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos marca cada uno de los pasos a seguir para llevar a cabo el recuento que es una prueba fundamental en el incidente de la calificación de la inexistencia de la huelga y como puede entenderse es uno de los momentos mas importantes de la huelga. Decimos que es muy importante por que si la mayoría de los trabajadores vota a favor de la huelga esta continuará y se considerará legalmente existente y en caso contrario que no exista la mayoría a favor del movimiento será declarada inexistente dando fin al conflicto.

Nuestra legislación laboral no contempla en cuanto tiempo tiene que llevarse a cabo la diligencia del recuento, pero en la práctica esta se lleva a cabo por lo menos en una semana en realizarse, lo cual consideramos demasiado tiempo ya que del resultado se dependerá que la huelga se declare legalmente existente.

A los sindicatos les convendría que dicho recuento se celebrará con la mayor rapidez, pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, estos se desengañarían y sus afiliados no sufrirían el perjuicio de perder salarios caídos por la improcedencia del movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos conviene, de buena fe que se lleven a cabo recuentos para saber si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga antes de su estallamiento.

La autoridad debe tomar en cuenta, que el movimiento de huelga esta afectando a ambas partes y cuanto más rapido se realice el recuento. serán menos los daños ocasionados, por lo que proponemos que se realice al dia siguiente del estallamiento de huelga, con el objeto de que ninguna de las partes se vea afectada en sus intereses y al mismo tiempo se verifique que exista la mayoría en favor del movimiento de huelga.

Otro de los problemas que se presentan en esta prueba del recuento es en el momento en que el trabajador emite su voto, decimos que es un problema ya que lo hace de manera abierta y pública, entonces surgen represalias posteriores contra ese trabajador por haber votado en favor o en contra. De manera que, sería mas conveniente que el voto se emitiera en forma **secreta** para que no existiera algún tipo de represalia en contra del trabajador que inclusive sea la de perder su trabajo. Esta propuesta quedaría en una nueva fracción del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a las normas que se observarán para el recuento.

4.4.2. La Calificación del Movimiento de Huelga.

La calificación de la huelga es un procedimiento como ya hemos visto en el capítulo anterior, que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación e injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados por la ley para que quede legalmente protegida.

Esta calificación inicia con la petición de los trabajadores y los patrones de la empresa o de terceros interesados, quienes podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del término de setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores, que declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido

con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que se encuentra en el artículo 929 de la misma Ley

Así mismo, nos indica que en caso de que no se solicite la inexistencia de la huelga, ésta será considerada como existente para todos los efectos legales.

En el artículo 931 de la mencionada Ley, contiene el procedimiento que se tiene que llevar a cabo en el caso del incidente de calificación de huelga.

En primer término nos menciona que dicha solicitud deberá presentarse por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En esta misma solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello.

Con las copias presentadas la Junta correrá traslado y se celebrará una audiencia dentro de los cinco días siguientes en la cual se ofrecerán y recibirán pruebas, que deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud.

Se rendirán las pruebas en la audiencia, pero en casos excepcionales podrá diferirse la audiencia por las pruebas que no se puedan desahogar por su naturaleza; es el caso del recuento.

Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las siguientes veinticuatro horas deberá declarar existente o inexistente la huelga.

Para la resolución de inexistencia de la huelga, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones a efecto de integrar la Junta. En caso de que exista un empate se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

A grandes rasgos este es el procedimiento que hace la Ley respecto del incidente de calificación de la huelga.

Unos de los problemas que acarrea esta calificación de la huelga es el exceso de tiempo que se invierte para la realización de este procedimiento y más aún cuando se ofrece el recuento, ya no se habla de días sino de semanas o inclusive meses. Por lo que proponemos una mayor rapidez en cuanto a estos procedimientos, que no sólo perjudican a las partes interesadas en el conflicto sino que también a la sociedad. Además que la Junta de Conciliación y Arbitraje haga respetar el término de setenta y dos horas para la declaración de inexistencia, debido a que en la práctica ocurre que se solicita la inexistencia del movimiento en semanas y la Junta admite esta solicitud aunque se encuentre fuera de tiempo. Esto no requiere de un cambio en la Ley sino que el procedimiento se realice conforme a derecho.

4.4.3. Consecuencias Sociales y Económicas de las Huelgas Estalladas.

Aunque la huelga está protegida y regulada tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, ésta, en algunas ocasiones no sólo afecta a los trabajadores y patrones sino que va más allá, teniendo repercusiones en la sociedad de carácter económico, social y político.

Estos factores repercuten notablemente dentro de la sociedad, por lo que es importante analizarlos y saber cual es el impacto que ocasionan.

-En el campo de la economía al analizar los efectos que produce la huelga, debemos tomar en cuenta que el sector más importante de la población económicamente activa lo conforma el trabajo asalariado, por tanto, es evidente que las posibilidades del ejercicio del derecho de huelga y sus alcances cuantitativos, serán mayores en tal sector, además de que tiene un campo de acción más amplio, debido a los objetivos que tiene reconocidos en la Constitución.

Es lógico que una huelga siempre afectará más a un trabajador por el hecho de que generalmente viven al día y en cambio el patrón no sufrirá esa afectación en iguales circunstancias, por que estos trabajadores en promedio no ganan más de dos salarios al día y en algunas ocasiones son la única fuente de ingresos de su familia por lo que el movimiento de huelga genera una crisis económica en las familias dando como resultado en el comercio ambulante ya sea por parte de los trabajadores huelguistas o sus propios familiares.

-En tales circunstancias y como la huelga se manifiesta mediante la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, también cesarán la producción y distribución de los bienes o servicios correspondientes y las ganancias, con el impacto directo consecuente dentro de la economía nacional y las repercusiones indirectas como lo son transtornos en el mercado, la intranquilidad y desestabilización de las familias de los huelguistas y además la suspensión de los pagos de impuestos, Cuotas del seguro Social, aportaciones del INFONAVIT y demás créditos que existen a cargo del patrón.

Lo anterior lo podemos entender como las consecuencias que trae consigo una huelga y como repercute en la economía de la nación la cual origina una serie de situaciones que afecta a miles de familias en el país.

-Por otro lado, se establece entre los trabajadores y el patrón con motivo de la prestación de servicios en forma subordinada una relación jurídica, puede darse el caso que con motivo de la huelga se termine definitivamente la relación de trabajo, que en la práctica ha llegado a suceder, por que al patrón le cuesta mucho menos abrir una nueva empresa en otro estado y perder los bienes que se aseguraron con motivo del emplazamiento de la huelga lo que traería más desempleo al país; de lo cual se desprende otro de carácter periódico o eventual, que se origina con el ejercicio del derecho de huelga, además de actividades procesales en que debe manifestarse, posee un contenido de tipo sociológico.

Como fenómeno sociológico la huelga es una de las expresiones más concretas de la tendencia a un cambio de condiciones existentes, una expresión de la convivencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes.

-El impacto que se produce con motivo de una huelga en el medio social es generalmente proporcional al número de trabajadores involucrados en el movimiento. Asimismo el amplio o reducido consumo que se tenga de los productos de esa empresa es la medida que perjudicará al particular.

Quando los trabajadores huelguistas peretenezcan a un partido político, puede influir en el ánimo de los miembros de la Junta y si la resolución puede afectar a un sindicato afiliado o una

central obrera oficialista, la posibilidad aumenta considerablemente.

—La negociación de una huelga por personas que no buscan el interés obrero sino el propio es también un problema para los trabajadores que confían ciegamente en sus líderes por lo que estos llegan a ser sus mayores enemigos.

· Por lo tanto la huelga además de ser un conflicto obrero-patronal, también afecta la economía, sociedad, gobierno y bienestar social de un país.

—La huelga estallada, no sólo afecta la esfera jurídica de trabajadores y patrones sino también la de terceros, quienes sufren limitaciones en sus derechos de uso, propiedad o de crédito, incluso hasta el propio fisco, como tercero, se ve imposibilitado para hacer efectivos los créditos que pudiera tener contra el patrón, ya que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 924 establece que los derechos de los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro.

Encontramos que de las personas afectadas por una huelga son los clientes y los proveedores, ya que al existir una suspensión de labores, la empresa no producirá absolutamente nada, por lo que se estaría afectando los intereses de los terceros que evidentemente esta no es el fin, sino afectar solamente al patrón.

Otros terceros perjudicados son los trabajadores de confianza y en caso de que exista, el arrendador; los trabajadores de confianza como ya hemos señalado anteriormente quedan excluidos del movimiento de huelga pero también dejan de percibir salario alguno ya que el patrón queda eximido de pagar sueldos en

el periodo de huelga, así mismo el arrendador del inmueble, en el caso de que el patrón rente el local en donde se encuentre la empresa no sea propietario, deja de percibir la cantidad mensual por concepto de renta por el tiempo que dure la huelga e imposibilitado para promover una controversia de arrendamiento ya que con el emplazamiento a huelga no se podrá llevar a cabo ningún tipo de diligencia.

Por lo que es necesario que se garantice los salarios de los trabajadores de confianza, así como también al propietario del inmueble.

Concluyendo que la huelga es una garantía de los trabajadores, ganada por ellos mismos, a través de los movimientos obreros que se han generados a causa de la injusticia; por lo que hoy se encuentra Constitucionalmente protegida.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Todos los hombres aspiran al dominio por lo cual ninguno renunciarà a la opresiòn si pudiera ejercerla, pues casi todos estàn dispuestos a sacrificar los derechos de los demàs por sus intereses; en consecuencia es vàlido decir que los conflictos de trabajo no son causa sino efectos de la desproporciòn de la riqueza, injusticia social que existira siempre que existan explotadores.

SEGUNDA. Como consecuencia de esa desproporcionada riqueza e injusticia social surgen descontentos por parte de los trabajadores que en protesta dejan de trabajar empezando así, a existir la huelga.

TERCERA. La huelga es tan sòlo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de un conflicto de intereses para exigir mejores condiciones de trabajo y se logre un equilibrio de los factores de la producciòn.

CUARTA. Como instrumento de lucha de los trabajadores, la huelga, consignada en nuestra Constituciòn, como garantia social, justifica la suspensiòn de labores para armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

QUINTA. Los objetivos de la huelga consagrados en la Ley Federal del Trabajo tienen como finalidad lograr un equilibrio entre el patròn y el trabajador, por lo que en el momento que exista un conflicto entre èstos, el Estado al estar de mediador de un conflicto de esta naturaleza debe ser totalmente imparcial para lograr una paz social con los sectores obrero-patronal.

SEXTA. El sindicato que represente los intereses de los trabajadores, logre en verdad mejores condiciones de vida y de trabajo para éstos, y no únicamente busque como sucede en algunas ocasiones un interés propio, amasando grandes fortunas y olvidándose por completo de los trabajadores.

SEPTIMA. Debe legislarse, respecto de los sindicatos que simplemente emplacen a huelga sin contar con el mínimo de trabajadores, para obtener de la empresa dinero de manera ilegal. Suele ocurrir que los trabajadores no se lleguen a enterar de estas detenciones ya que el único contacto de este tipo de sindicatos solo es un trabajador. Esta legislación sería en cuanto a la cancelación definitiva del registro del sindicato.

OCTAVA. En cuanto al procedimiento, la prueba del recuento debería realizarse al día siguiente del estallamiento de la huelga y así saber si se cuenta con la mayoría de los trabajadores para continuar el movimiento de huelga con motivo de que no se afecten las partes involucradas. Por otro lado se debe de incluir en la Ley Federal del Trabajo concretamente en el artículo 931, que el voto que emitan los trabajadores en la prueba del recuento sea de manera secreta y no abierta como se hace en la práctica, esto con el objeto de que no existan represalias en contra de los trabajadores.

NOVENA. Por lo que respecta a la calificación de la huelga debería realizarse no en cinco días como lo establece la ley sino en dos o tres para efectos de llegar lo más rápido posible al fin del conflicto y así los trabajadores no se vean obligados a buscar nuevas fuentes de trabajo debido que en algunas ocasiones son eternas las huelgas. Y también la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá llevar a cabo el procedimiento de

huelga conforme a derecho ya que en la práctica no se cumple lo que dicta la ley.

DECIMA. Como efecto del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo se ven afectados los derechos de terceros que de alguna forma son totalmente ajenos a la huelga, por lo que sobrepasan las finalidades propias de la huelga que no favorecen el equilibrio entre los factores de la producción y el capital al tener como objetivo afectar o delimitar el patrimonio del patrón y no el de terceros por lo que estaríamos en la situación de que no solo el trabajador y patrón se ven afectados por una huelga sino que también personas que son tal vez totalmente ajenos a esta.

DECIMA PRIMERA. No hacer de la huelga un conflicto para los trabajadores, ya que en algunos casos estos pierden su trabajo a consecuencia de la misma huelga, pues de ser temporal se convertiría en definitiva.

BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE, J. Manuel. Las Garras del Imperialismo en las Entrañas de México. Costa Amic. México. 1958.
- ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamín. Historia de la Revolución Mexicana. Segunda Edición. México. 1973.
- BACA CALDERON, Esteban. Juicio Sobre la Guerra del Yanqui y Génesis de la Huelga de Cananea. Segunda Edición. Chesmo. 1975.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La huelga. Un Análisis Comparativo. UNAM. 1983.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición, Sista, México, 1994.
- CABANELLAS, Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo. Heliasta. Argentina. 1979.
- CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Editorial Fuentes Impresores. México, 1973.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1996.
- Cien Años de la Lucha en México 1876-1976. T. I. Textos Universitarios. Ediciones Quinto Sol. México.
- CUE CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México 1521/1854. Trillas. México. 1987.
- COLOSI, R. Thomas y ELIOT, B. Arthur. Negociación Colectiva. Limusa. México. 1987.

- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sèptima Ediciòn. Porrúa, Mèxico, 1997.
- DE BUEN LOZANO, Nèstor. Derecho del Trabajo. T. I. Quinta Ediciòn. Porrúa. Mèxico. 1984.
- DE BUEN LOZANO, Nèstor. Derecho del Trabajo. T. II. Dècima Ediciòn. Porrúa. Mèxico. 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Dècima Cuarta Ediciòn, Porrúa, Mèxico. 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Octava Ediciòn, Porrúa, Mèxico. 1996.
- GARCIA CANTU, Gastòn. El Socialismo en Mèxico. Era. Mèxico. 1969.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Dècimo Octava Ediciòn. Porrúa. Mèxico, 1994.
- MALDONADO, Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero. Universidad Autònoma de Sinaloa, Mèxico, 1981.
- ORGANIZACIÒN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual de Negociaciones Colectivas. Ginebra, Suiza. 1986.
- PASQUEL, Leonardo. El Conflicto Obrero de Río Blanco en 1907. Citaltepetl. Mèxico. 1976.
- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en Mèxico. Porrúa. Mèxico. 1989.
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Càrdenas. Mèxico. 1991.
- SANTOS AZUELA, Hèctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Mèxico, Porrúa, 1993.

- SANTOS AZUELA, Hèctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. UNAM. Mèxico. 1978.
- SOBERANES, Jose Luis. Una Aproximaciòn a la Historia del Sistema Juridico Mexicano. Fondo de Cultura Econòmica. Mèxico. 1992.
- TRUEBA URBINA, Alberto. La Evoluciòn de la Huelga. Botas. Mèxico. 1950.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Ediciòn. Porrúa. Mèxico. 1980.

LEGISLACIONES

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Centésima Vigèsima Quinta Ediciòn. Porrúa. Mèxico. 1998.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Sèptima Ediciòn. Dofiscal Editores. Mèxico. 1992.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (comentada) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. Septuagésima Quinta Ediciòn. Porrúa. Mèxico. 1995.

DICCIONARIOS Y OTRAS FUENTES

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T.I. Vigésima Ediciòn. España. 1984.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T.II. Vigésima Ediciòn. España. 1984.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. T.III. Vigésima Ediciòn. España. 1984.

- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Quinta Edición. Porrúa. México. 1992..
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. I-O. Sexta Edición. Porrúa. México. 1993..

Vih
