

907
2 ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGON

" ANALISIS DE LAS FRACCIONES XVII Y XVIII, APARTADO 'A' Y DE LA FRACCION 'X' DEL APARTADO 'B' DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESPECTO DEL ARTICULO 94 DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO "

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

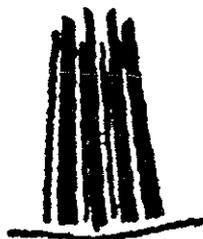
P R E S E N T A :

VERONICA MAYORGA SANCHEZ.

ASESOR:

LIC. ALFONSO OMAR VIVAS ZACARIAS.

MEXICO 1999.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

210604



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.

DEDICO LA PRESENTE A:

INFINITAMENTE AGRADEZCO A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
POR CONVERTIRSE EN MI SEGUNDA CASA Y FAMILIA,
DURANTE MI FORMACION ACADEMICA;
ASÍ COMO LA MAGNIFICA OPORTUNIDAD DE
ENGROSAR SUS AULAS Y NUTRIRME DE
CONOCIMIENTOS, QUE SEGURAMENTE VERTIRE
A FAVOR DE NUESTRA SOCIEDAD.

AGRADEZCO AL C. LICENCIADO
ALFONSO OMAR VIVAS ZACARIAS,
POR SU VALIOSO APOYO, ORIENTACION
Y DEDICACION EN LA REALIZACION DE
ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION.

A LOS **ACADEMICOS** DE MI ALMA MATER, POR
LA SEMILLA DEL CONOCIMIENTO QUE
SEMBRARON EN MI, PARA HACER POSIBLE MI
FORMACION ACADEMICA Y PROFESIONAL,
ESPECIALMENTE AL **LICENCIADO ALFONSO**
OMAR VIVAS ZACARIAS
MIL GRACIAS.

A **SERGIO**, POR SU GRAN PACIENCIA,
AMOR, APOYO Y POR CONVERTIRSE
EN MI GUIA PARA RESOLVER CON LUCIDEZ
TODO OBSTACULO.

SINCERAMENTE AGRADEZCO A **DELIA, ALMA,**
VIRGINIA, MARIANA, LETTY, NORMA Y ADRIANA
POR BRINDARME SU AMISTAD INCONDICIONAL,
ESPECIALMENTE A **VICKY** POR OBSEQUIARME
TANTAS TARDES PARA LLEVAR ACABO EL PRESENTE TRABAJO.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE LA ENEP
ARAGON, POR SER MIS ALIADOS DENTRO
DE ESTA, Y POR COMPARTIR SU AMISTAD CONMIGO:
PATTY, ROCIO, CARLOS, CLAUDIA, GERARDO,
DAVID, MARIO, JESUS, BENJAMIN, ROSARÍO, MARY Y
MARTHA.

A MI PADRE, **JOSE MAYORGA RAMOS**
Y A MI MADRE, **ELVIA SANCHEZ PALACIOS**,
GRACIAS POR DARME LA DICHA DE VIVIR,
LA EDUCACION QUE ME OFRECIERON
Y POR EL APOYO QUE HE TENIDO
A LO LARGO DE ESTE CAMINO LLENO DE LUCHA
Y SATISFACCIONES, MISMAS QUE ESPERO
SINCERAMENTE SIENTAN COMO SUYAS.

A MI ABUELO, **AURELIANO SANCHEZ GARCIA**,
POR SER LA PERSONA MAS INTELIGENTE
QUE CONOZCO, POR QUE HA LLENADO MI VIDA DE
SABIOS CONSEJOS E INCONDICIONAL APOYO Y POR
CONVERTIRSE EN EL ESPEJO EN EL CUAL UN DÍA
ME PUEDA REFLEJAR.

A MIS HERMANOS, **JOSE, GABRIEL Y**
MUY ESPECIALMENTE A **BETTY**
(POR LAS CLASES INTENSIVAS DE COMPUTACION),
ESPERANDO HUMILDEMENTE QUE LA
CULMINACION
DE ESTA ETAPA DE MI VIDA, LES SEA UN INCENTIVO
PARA LA SUPERACION DE CADA CUAL.

A TODA MI FAMILIA, **AVELINA, CARMEN,**
REBECA (q.p.d), ALEJANDRA, ANGELA,
REBECA, HUGO, MAURICIO Y NINA,
POR SER PARTE IMPORTANTE EN MI VIDA.

CAPITULO SEGUNDO:GENERALIDADES DE LA HUELGA EN MÉXICO.	-57-
2.1.- CONCEPTO DE HUELGA APARTADO "A" Y HUELGA BUROCRÁTICA, APARTADO "B".	-57-
2.1.1.- DEFINICIÓN LEGAL DE HUELGA APARTADO "A" Y HUELGA BUROCRÁTICA APARTADO "B".	-61-
2.1.2.-DEFINICION DOCTRINAL: GALLART FOLCH, MANUEL ALONSO OLEA, ALFONSO GARCIA, GUILLERMO CABANELLAS, MARIO DE LA CUEVA, ALBERTO TRUEBA URBINA.	-71-
2.2.-RAZON Y JUSTIFICACIÓN.	-74-
2.3.- NATURALEZA JURÍDICA.	-78-
2.3.1.- HUELGA ENTENDIDA COMO ACTO JURÍDICO.	-82-
2.4.- CLASIFICACIÓN.	-85-
2.4.1.- EXISTENTE E INEXISTENTE.	-89-
2.4.2.- LICITA E ILÍCITA.	-91-
2.4.3.- JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA.	-93-
2.4.4.- LEGAL E ILEGAL.	-95-
2.5.- TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.	-97-
2.6.- OBJETIVOS DE LA HUELGA APARTADO "A", ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	-99-
2.6.1.- EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCION Y EL CAPITAL.	-101-
2.6.2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.	-103-
2.6.3.- PARTICIPACION DE UTILIDADES Y REVISION DE SALARIOS CONTRACTUALES.	-104-
2.6.4.- HUELGA POR SIMPATIA O SOLIDARIDAD.	-107-

2.7.- OBJETIVOS DE LA HUELGA BUROCRÁTICA, APARTADO "B".	-108-
CAPITULO TERCERO:PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA APARTADO "A" Y EN LA HUELGA BUROCRATICA.	-112-
3.1.-PROCEDIMIENTO EN LA HUELGA APARTADO "A".	-112-
3.1.1.- EMPLAZAMIENTO A HUELGA	-115-
3.1.2.-NOTIFICACION Y CONTESTACION.	-122-
3.1.3.- JUNTA DE CONCILIACION.	-127-
3.1.4.-DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.	-131-
3.1.5.-CALIFICACION DE ILICITUD EN LA HUELGA.	-140-
3.2.-FORMAS DE TERMINACION DE LA HUELGA.	-142-
3.2.1.- POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES.	-144-
3.2.2.- ALLANAMIENTO DEL PATRON.	-145-
3.2.3.- POR LAUDO ARBITRAL DE LA PERSONA O COMISION QUE ELIJAN LAS PARTES.	-146-
3.2.4.-POR LAUDO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	-147-
3.3.- PROCEDIMIENTO APARTADO "B".	-149-
3.3.1.- DECLARACION DE HUELGA.	-150-
3.3.2.- EMPLAZAMIENTO Y NOTIFICACION.	-151-
3.3.3.- DECLARACION DE LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA.	-151-
3.3.4.- DECLARACION DE EXISTENCIA E INEXISTENCIA DE LA HUELGA.	-152-
3.3.5.- DECLARACION DELICTUOSA E ILEGAL DE LA HUELGA.	-153-
3.4.- FORMAS DE TERMINACION.	-154-

3.4.1.- POR AVENENCIA ENTRE LAS PARTES DEL CONFLICTO.	-155-
3.4.2.- POR RESOLUCION DE LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES TOMADA POR ACUERDO DE LA MAYORIA DE LOS MIEMBROS.	-155-
3.4.3.- POR DECLARACION DE ILEGALIDAD O INEXISTENCIA.	-156-
3.4.4.-POR LAUDO DE LA PERSONA O TRIBUNAL QUE, A SOLICITUD DE LAS PARTES Y CON LA CONFORMIDAD DE ESTOS, SE AVOQUE AL CONOCIMIENTO DEL ASUNTO.	-156-
CAPITULO CUARTO: CONSIDERACIONES REFLEXIVAS DEL DERECHO DE HUELGA EN EL APARTADO A Y B.	-157-
4.1.- COMPARACIÓN DE LAS FRACCIONES XVII Y XVIII, APARTADO "A" Y FRACCION X DEL APARTADO "B " DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	-157-
4.2.- COMPARACIÓN ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ARTICULO 94 DE LA LEY BUROCRÁTICA.	-166-
4.3.- LIMITANTES DE LA HUELGA BUROCRÁTICA.	-173-
4.4.- PROPUESTA.	-177-
CONCLUSIONES.	-181-
BIBLIOGRAFIA	-187-

INTRODUCCION

El Derecho de Huelga es el instrumento mas puro que deviene de la lucha de clases, nacido por las desigualdades sociales y la minoritaria pujanza de la Justicia Social. Es menester de la Huelga combatir injusticias del capitalismo y del industrialismo para conservar asi el equilibrio de los factores de producción, base primordial de nuestra economía.

Es entonces que la Huelga es el producto obtenido por los trabajadores a lo largo de la historia, y consagrado en el artículo 123 Constitucional apartado A y que nos dice que: " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera; las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros; las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital . En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno". El apartado "B", fracción X del artículo 123 de nuestra Carta Magna, señala lo siguiente con respecto a la HUELGA BUROCRÁTICA: " Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera GENERAL Y SISTEMÁTICA los derechos que éste artículo les consagra."

Es importante citar lo anterior con el fin de adentrarnos en lo que será el siguiente proyecto: Pretendemos hacer un análisis de la HUELGA BUROCRÁTICA y de si existe su verdadera aplicabilidad en nuestro país o si se ha convertido en una leyenda jurídica sin campo de acción, ya que creemos que la relación de subordinación que existe entre los empleados y el Estado la limitan de suma manera, creando un derecho inexistente para los trabajadores al servicio del Estado.

Analizando no sólo los dos apartados referentes a la huelga en nuestra Constitución, sino también en la Ley Federal del Trabajo y en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, nos damos cuenta que no solo existen diferencias de forma sino de fondo también, quizá en su gran mayoría se deba a la naturaleza propia de cada cual, existiendo algunas que no obedezcan a esta característica. Por lo que cabe hacer mención a las siguientes reflexiones:

En el apartado "A" de nuestra Constitución, los sujetos de derecho obrero son: el trabajador, el patrono, los sindicatos obreros, los patronales pudiendo surgir conflictos entre éstos que pueden ser jurídicos, que plantean la aplicación, la vigencia, la interpretación o la violación de una norma jurídica preestablecida en la Ley, en el contrato colectivo, en el reglamento, en la costumbre, etc., o del incumplimiento de una obligación. El incumplimiento al contrato colectivo de trabajo, es un conflicto colectivo que pone en peligro su equilibrio en ésta relación.

En cuanto a los conflictos de naturaleza económica comprendidos en el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo que nos dice que: " Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o

implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo..." .

En cuanto al apartado " B ", observamos que en la fracción XII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice: " Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado... " Al hacer la mención de los conflictos no clasifica de que tipo son, es decir, si son de naturaleza jurídica o económica, la explicación lógica obedece a que en la Ley Burocrática sólo se dan los conflictos de naturaleza jurídica.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Burocrática no menciona una serie de requisitos para determinar el objeto de la Huelga. Analizando el artículo 94 de la Ley Burocrática, que contiene lo dicho en la fracción X del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y que a la letra dice: "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera GENERAL Y SISTEMÁTICA los derechos que consagra el apartado "B", del artículo 123 Constitucional." Bajo éste orden de ideas nos damos cuenta que en la realidad es utópico que los

trabajadores al servicio del Estado sólo puedan hacer uso de la Huelga cuando se violen sus derechos de una manera GLOBAL Y FRECUENTE, criticamos también la burla de la que son objeto dichos trabajadores, ya que para acudir al derecho de huelga se deben cumplir las premisas antes citadas de GENERAL Y SISTEMÁTICA, para ejercer dicho derecho.

Es claro que la ley en este sentido, estrecha y claramente favoritista hacia el Estado. Por lo anterior deducimos que hace falta en éstos preceptos mayor claridad y precisión para interpretarlos; ya que de la manera que están redactados muestran que lejos de que el derecho de Trabajo sea TUTELAR, REIVINDICATORIO Y PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA en éste apartado, repetimos, parece favorecer enormemente al Estado y si no es así, simplemente no existe. El Derecho de Huelga en esencia debe ser el mismo para todos los TRABAJADORES, sin importar, salvo su finalidad y naturaleza propia, su esencia. Es por eso que proponemos que en la Ley Burocrática como en la Ley Federal del Trabajo, se haga una mención mas específica y sobre todo mas efectiva de los objetivos por los cuales pueden hacer uso de un derecho de huelga. También observamos que el procedimiento no es tan extensamente redactado como en la Ley Federal del Trabajo.

Queremos aclarar que no sólo las diferencias y deficiencias que referimos anteriormente, nos hacen pensar que la HUELGA BUROCRÁTICA no funciona en la práctica real, sino el propio procedimiento que rige a la misma, dejando de ésta sólo un mito y a los trabajadores al servicio del Estado huérfanos de tal derecho.

Agregamos que también los trabajadores al servicio del Estado, tienen el derecho de Huelga cuando así se amerite sin que se vean limitados, intimidados o simplemente nulificados sus reclamos, que seguramente se emiten por deficiencias que no sólo los perjudican a su propia economía, sino la del País entero.

PROPONEMOS QUE COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE CLARIDAD Y PRECISIÓN DE LA FRACCIÓN X DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y ARTICULO 94 DE LA LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO, SE ESPECIFIQUE DE MANERA CLARA LOS MOTIVOS POR LOS CUALES LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNIÓN , PUEDAN HACER USO DE ESTE DERECHO.

1.1.- HUELGA EN LOS TIEMPOS CONTEMPORANEOS.

“ El hombre ha nacido libre, y sin embargo, vive en todas partes entre cadenas El mismo que se considera amo no deja de ser por eso menos esclavo que los demás ”

Rosscau, Juan Jacobo. El Contrato Social.

Los estudios más profundos acerca de la huelga, nos dicen que es difícilmente sustentable la tesis de algunos autores, en cuanto a la afirmación de movimientos huelguísticos en la antigüedad. Si bien es cierto que la huelga era un fenómeno desconocido en los tiempos antiguos, también es cierto, que no existía libertad de trabajo, es entonces que un esclavo no tenía manera de renunciar al trabajo, sino huir en el mejor o único de los casos. Posteriormente en la etapa del corporativismo, existía un relativo equilibrio económico establecido por el régimen que prevalecía y que por lo tanto, hacían incipiente aún el antagonismo de clases. Al respecto Gómez, Gotischalk y Bermúdez, señalan: “Se puede afirmar

tranquilamente que antes de la Revolución Francesa, sea por causa del sistema político-legislativo corporativo, sea por la naturaleza de la organización económico capitalista de la producción, sea en fin, por causa del estado psicológico de la clase obrera no se puede hablar de huelga.”¹

Los cambios que introdujo la etapa histórica de la Revolución Industrial, en todos los ámbitos marcan el inicio a nivel mundial de una época caracterizada por iniquidades sociales. La vida económica de algunos países de Europa en el siglo XVIII y principios del XIX se vió transformada por los siguientes acontecimientos: El rápido aumento de la población, la aparición de modernas máquinas de hilar y tejer; substituyendo las antiguas, la aplicación del vapor a la máquina para producir energía, aplicación de la máquina de vapor al transporte terrestre y fluvial, la invención del horno que quemaba coque y por lo tanto el incremento de la cantidad de hierro fabricado. Estos acontecimientos trajeron como consecuencia la ya citada Revolución Industrial, originando una serie de cambios económicos que transformaron la sociedad europea en los siglos XVIII y XIX. Este movimiento se basó principalmente en la implantación de una nueva técnica industrial con utilización de carbón, el hierro y el vapor.

¹ ORLANDO Gomez, EISON Gotschalk y BERMUDEZ Cisneros Miguel Angel. Curso de Derecho del Trabajo, Volumen II, Mexico, Cardenas Editor, 1979, 7a edicion, pagina 946

El cambio se inició en Inglaterra a mediados del siglo XVIII y en menos de setenta años el país pasó de ser agrícola a ser potencia industrial con gran exportación de artículos manufacturados.

La causa económica primaria de la Revolución Industrial fue la notable expansión del comercio ultramarino que abrió nuevos mercados en Asia y América, dando lugar a un importante intercambio entre Europa y esos continentes; la ampliación de los mercados produjo una división del trabajo que fue la causa de una serie de invenciones mecánicas. Gran Bretaña poseía un vasto mercado exterior en virtud de sus amplios dominios coloniales, su capital y su experiencia; era socialmente más desarrollada y el feudalismo desapareció de ahí más rápidamente que en otros países europeos, estimulando constantemente el comercio y la industria.

Estas circunstancias políticas, económicas y sociales determinaron que Inglaterra fuera el país en que la Revolución Industrial comenzara.

Como consecuencia social de la gran Revolución Industrial, surgió la Revolución Económica; así como de la Revolución Francesa surgió la Revolución Política, y produjo liberales idealistas, aquella produjo liberales economistas. Ambos pertenecían al liberalismo, una de las grandes doctrinas sociales.

Más tarde aparece el socialismo como teoría de organización social que atribuye al Estado absoluta potestad de ordenar las condiciones de la vida civil, económica y política, extremando la preponderancia del interés colectivo sobre el particular. Aparece también el comunismo que es la teoría por la cual se quiere abolir el derecho de propiedad privada, y establecer la comunidad de los bienes. El socialismo utópico o idealista, creado por Tomás Moro y expuesto en su obra "Utopía" donde maneja una fantasía, según la cual todos los hombres en aptitud de trabajar deberían hacerlo para bien de la comunidad, y no por un salario. Otros aspectos del socialismo son el sindicalismo, que exige la necesidad de que los trabajadores integren sindicatos para la mejor defensa de sus intereses; es entonces que la huelga comienza a tomar nuevos bríos en la historia de la emancipación de una clase social que no sólo se consideraba subestimada en la sociedad, sino que también era tratada como tal.

Para comprender el fenómeno de la huelga y su nuevo significado en ésta etapa, es necesario la narración histórica hecha con anterioridad; recordar de manera breve lo que ocurrió, cuando aparecen los días con matices esplendorosos del materialismo; consecuente de los descubrimientos de nuevos mundos y las nuevas técnicas, citadas anteriormente, que con su presentación

al mundo desbancarían fácilmente a los maestros artesanos de la época anterior.

Comienzan aparecer los Bancos y Bolsas que antes con una economía simple, no existían, de igual manera surgen las Instituciones financieras con el fin de administrar los grandes capitales o para explotar la riqueza de los países descubiertos. Es así, que el mundo económico incrementará su esfera y la necesidad de emplear nuevas técnicas industriales. El capitalismo florece dejando atrás a los talleres que satisfacían las necesidades de una ciudad, para dar paso a una economía compleja y voraz caracterizada y fundamentada en base a los principios de la especulación y el valor materialista, con un espíritu meramente competitivo. Desde éste momento la producción dirigida a las necesidades humanas es delegada en segundo término por la producción dirigida a la inversión del dinero y de su empleo lucrativo. Iniciando así la economía capitalista, el progreso técnico que predominaba dió como consecuencia, además de un mercado Internacional, grupos financieros, nuevos horizontes en el aspecto económico, la irresistible seducción, por los adelantos tecnológicos en las ciudades, que accionaba a los campesinos a desplazarse a éstas, así como la incorporación masiva de mujeres y niños a las actividades industriales. Es importante señalar la conciencia de los trabajadores de ver minimizada su labor manual y la degradación

de sus instrumentos de trabajo. Este periodo de transición dio como resultado una larga fase de pobreza y miseria a las masas.

Es entonces que la clase trabajadora totalmente marginada, forma parte del proceso de la Revolución Burguesa y acudió a ésta con el estandarte de la libertad y finalmente asimilar el proceso que se había dado de manera arrebatada, sirviéndose de esa libertad para reincorporarse nuevamente en la comunidad. Así que el fenómeno de la Huelga, comienza a aparecer en la historia como un acto prohibido, mostrándose tajantemente antijurídica. Se declararon ilegales todos los movimientos coordinados y organizados por la clase trabajadora. La Huelga se vislumbraba como el único medio de participación en el mundo pantanoso (Para los trabajadores, por su puesto y clases sociales débiles) del progreso y la civilización financista. Esta etapa es considerada por historiadores y juristas como una de las mas aberrantes e injustificada de la historia humana.

En la denominada "Era de la Tolerancia", fue la acción del movimiento obrero, lo que obligó al Gobierno a suprimir los delitos de "Asociación Profesional" y de huelga, de ésta manera para 1824 la Ley del 21 de junio lograda por Francis Place y Joseph Hume, revoca las leyes de 1799 y 1800 para dejar atrás la persecución de que eran víctimas los trabajadores que se coaligaban en defensa de sus intereses, la coalición deja de ser un acto prohibido.

Es importante mencionar que para el año de 1864 , se modificaron los artículos 414 y 415 del Código Penal donde se admiten los actos de coalición no acompañados de actos violentos, siendo así tolerada por el orden Jurídico. La ratificación de la Ley de Bismarck en 1872, derogó las antiguas Ordenanzas y suprimió el carácter delictivo para la coalición que persiguiera la mejora de condiciones de prestaciones de servicios.

Para Mario de la Cueva " La era de la tolerancia, puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación."² Y es entonces, que la huelga dejó de ser penalizada y prohibida; pero tampoco estaba regulada ni protegida por las leyes, es entonces que aún era dificultosa la condición de ésta, en cuanto que, si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las Leyes penales, el derecho Civil protegía a los patrones, ya que los autorizaba a contratar u ocupar nuevos trabajadores para reanudar las actividades de la fábrica y también les facultaba el apoyo de la Fuerza Pública para el mismo fin.

La era de la reglamentación o de legalización de las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, se caracteriza

² DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Seguridad Social), Tomo II 6a. Edición, Porrúa, Mexico, 1991. Página 570.

principalmente por que algunos países reglamentaron Instituciones del Derecho del Trabajo en su legislación ordinaria, así como existe el Derecho de no trabajar, también existe la libertad de trabajar y el Estado a través de la Fuerza Pública estaba obligada a proteger al Empresario y a los trabajadores no huelguistas; dejando subsistente su naturaleza de lucha de clase social.

El acontecimiento histórico y trascendental de la Revolución Social de 1917, fue definitivamente decisivo en las normas del Derecho del Trabajo, el enfoque del fenómeno de la Huelga era de un hecho lícito capaz de producir ciertos efectos, jurídicos; entendido como un Derecho Constitucionalmente protegido.

1.1.1.- ESBOZO DE LOS INICIOS EN ALEMANIA, FRANCIA (LEY CHAPELIER), ITALIA E INGLATERRA.

HUELGA EN ALEMANIA (Alemania Occidental).- Parte del año de 1731, en los inicios de huelga en éste País, la primera reglamentación que era llamada "Ordenanza sobre las Corporaciones del Imperio", la cual prohibía los paros colectivos, con la influencia del liberalismo consolidó tal prohibición hasta el punto de considerarla un delito, situación que se extendió hasta la vigencia del Código industrial Prusiano de 1845, el cual impidió todo tipo de Asociación Sindical .

El Estado de Sajonia es considerado como pionero de un nuevo orden laboral, ya que eliminó el carácter de delito en la figura de la Huelga. El Código industrial de Alemania del Norte (21 de junio de 1869), reconoció la libertad de asociación contemplado en los artículos 152 y 153, sin embargo, también admitió la libertad de los patronos para despedir a los obreros. El hecho de que se permitiera la asociación sindical ya era muy significativo, pues el móvil era que los trabajadores pudieran obtener de los empleadores mejores condiciones de trabajo y salarios favorables, fué un gran paso en relaciones laborales de la Alemania moderna, ya que años después, antes de finalizar el siglo XIX, se restauró la

legislación de 1869 en el llamado " Texto Único de las Leyes del Imperio " y con ello la libertad de asociación y la Huelga.

Esta facultad tuvo poco tiempo de aplicabilidad, ya que Guillermo I, prohibió en 1878 los sindicatos y restauró las sanciones contra la huelga.

Cerca de la etapa histórica de la Primera Guerra Mundial, ambas instituciones sufrieron limitaciones y al desatarse el movimiento armado desaparecieron de hecho y no de derecho; pues aunque en contadas ocasiones se permitió a los trabajadores se unieran para defender sus intereses y se admitieron las Huelgas con características mucho más políticas y reivindicatorias.

Cuando se promulga la Constitución de Weimar en 1919, se recogió el principio de " Asociación Profesional " sin hacer ninguna referencia a la Huelga, la cual se estimó como una simple expresión de voluntad susceptible de limitación a través de las leyes ordinarias.

La implantación del régimen Nacional-Socialista le dio otra vez el carácter de delito a la Huelga, la Ley Nacional de Ordenación del Trabajo puesta en vigor en 1934, facultó al Estado como único órgano para imponer las condiciones de trabajo, creándose los Tribunales del Trabajo, pero solo con personal de absoluta confianza del Gobierno. Once años mas tarde esta legislación fue derogada, fecha desde la cual ha quedado en forma

definitiva el Derecho de Huelga, con el carácter de Derecho Público subjetivo y han sido declarados ilegales todos aquellos datos que puedan evitarlo o restringirlo. A pesar de éste proceso no existe una regulación legislativa detallada de los conflictos laborales: la Ley fundamental de Bonn, reconoce el derecho de libre asociación, pero no acepta en forma explícita el Derecho de Huelga; la Ley del 9 de enero de 1972 solo hace mención de los medios de acción directa a los cuales pueden acudir los trabajadores para el reconocimiento de sus derechos; posteriormente la Ley de 1974 solo presupone, sin afirmar, que la incorporación de la Carta Social Europea al Derecho Alemán, en la que si se reconoce el Derecho de Huelga, pueda tener alguna aplicación tratándose de la abstención del Trabajo. La Legislación por lo tanto no es precisa al respecto, mas bien, han sido los convenios colectivos los que han impuesto reglas para evitar las disputas abiertas entre el capital y el trabajo, pues contienen tal variedad de mecanismos conciliatorios que, solo en muy contadas ocasiones se ha llegado a la Huelga.

FRANCIA.- El reconocimiento del fenómeno de la huelga no ha sido sencillo para los trabajadores franceses; el reconocimiento de ésta como un derecho, fue hasta la instauración de la Cuarta República.

Para el autor Lyon Caen, uno de los que mejor han estudiado el desarrollo histórico de la Huelga. Distingue cuatro etapas que sintetizamos a continuación:

Primera.- Aquélla en que se consideró la huelga como delito que parte de la Ley Chapelier, la cual prohibió toda forma de organización de los trabajadores y empresarios, y que se extendió hasta 1810, año en el que se promulgó el Código Penal, en cuyas disposiciones se consideró como delito cualquier coalición. Fue hasta 1849 que se reconoció la libertad y derecho a la asociación aunque la vigencia del mismo resultó efímera, ya que al año siguiente fue suprimido su ejercicio y se mantuvo en vigor la prohibición de integrar grupos sociales. En 1864, con el objeto de crearse una imagen favorable entre los trabajadores, Napoleón III permitió su agrupamiento y les otorgó algunas garantías para sus actividades sindicales.

Segunda.- A partir de la Promulgación de la Ley de Oliver, emitida el 25 de mayo 1864, derogando definitivamente el delito de coalición; permitiendo entonces la suspensión del trabajo como libertad irrestricta de los trabajadores, a este le correspondió el período mas duradero que corrió de los años 1864-1940, en el cual se obtuvieron las grandes reivindicaciones obreras y fue viable la Confederación General de Trabajadores, quien en su momento tuvo la oportunidad de plantear numerosas huelgas, que finalmente dieron

lugar a implantar como obligatorios los procedimientos de conciliación y arbitraje, para evitar mayores perjuicios a la industria frente al desbordamiento sindical que se suscitó.

Tercera.- Cuando aparece la Segunda Guerra Mundial, se retrocedió en cuanto a los lineamientos jurídicos acerca de la huelga, ya que se volvió a considerar como delito y por esta razón se estableció en el artículo 5o. de la Carta del Trabajo, que cualquier controversia surgida en las relaciones obrero-patronales debía resolverse en el seno de los organismos jurisdiccionales creados con tal finalidad. Al ser liberada Francia por las tropas aliadas, estos preceptos quedaron nulificados, renaciendo nuevamente las libertades ya conquistadas por los trabajadores adquiriendo una nueva fuerza las organizaciones laborales con el apoyo oficial.

Cuarta.- La nueva Constitución de 1946 admitió el ejercicio del derecho de huelga, como un derecho público de carácter social, posteriormente la Constitución de 1958 que ha establecido el derecho de huelga como un derecho humano fundamental y como garantía necesaria para los trabajadores en su lucha para lograr un orden económico y social más justo.

ITALIA.- La etapa histórica de la huelga se inicia durante el año de 1810 con la aplicación del Código Penal francés a los

territorios ocupados por las tropas napoleónicas. Cuando se reunificaron las provincias italianas fue abandonada esta Legislación, aplicándose en su lugar y en todo el territorio, el Código Penal conocido como "Sardo" que admitía la huelga realizada con motivo válido, sin especificar este. El Código de Toscana también reconoció en la misma época el carácter lícito de la huelga; impidiendo con lo anterior, que fuesen aplicadas sanciones penales a los trabajadores que la llevaban a cabo y considerando su ejercicio como una libertad sindical.

Para 1890 el Código Penal Italiano, dejó sin efecto el delito de coalición y aceptó la licitud de la huelga en cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, pero dejó sin efecto a las huelgas por solidaridad y estableció sanciones en contra de las personas que ejercieran violencia o amenazas contra la libertad individual del trabajo, la consideración delictiva de la huelga, tratándose de servidores públicos se mantuvo durante esta etapa.

En el transcurso de la Primera Guerra Mundial, las restricciones sobre la huelga se mantuvieron constantemente, esto se debió principalmente para permitir el desarrollo económico en el ramo industrial y de tal manera sostener los gastos públicos.

Cabe mencionar que para el año de 1919, se instauró la conciliación a manera de que por la conclusión bélica, y para evitar el empleo de presiones hacia los trabajadores por parte de

los patrones. Una vez instalado el régimen fascista desaparecieron dichas previsiones sociales, reprimiendo el movimiento laboral italiano, quedando nuevamente la huelga con carácter delictivo nuevamente.

El sindicalismo y la lucha obrera se restablecieron en el año de 1944, en la Constitución, de 1948 se constituye la llamada huelga-derecho, es decir, la abstención del trabajo sin represión de ninguna naturaleza.

INGLATERRA:- Con respecto a éste País debemos decir que el cuadro normativo que rige las conductas industriales, tiene la característica de dominar el juez. La Ley de Asociaciones Sindicales del año 1871, cuando se inicia el movimiento legislativo inglés para excluir de toda sanción penal: Los actos cometidos en ocasión o en prevención de un conflicto de trabajo... permitiendo huelgas pacíficas, ya que para el gobierno conservador la existencia de la huelga era algo que no podía desconocerse en una sociedad dividida en clases sociales, un mal necesario que debería de soportarse lo mejor posible.

A esta circunstancia se debe que durante la Primera Guerra Mundial, tanto los trabajadores como los patrones hayan adoptado en forma voluntaria un tratamiento moderado respecto de los conflictos que se presentaron, considerando superiores a los propios

intereses nacionales. Con posterioridad a la Guerra el gobierno suprimió lo que llamo huelgas políticas y limitó en forma tal la suspensión del trabajo que significó un efectivo freno al Derecho de Huelga, lo que trajo graves inconformidades por parte de los trabajadores. Para la segunda Guerra Mundial la situación era prácticamente la misma.

El libre ejercicio de la huelga apenas se apuntó el año de 1968, con la resolución dictada por un tribunal británico, que permitió la huelga siempre y cuando en los estatutos de las organizaciones sindicales se indicará quienes eran los representantes legitimados para iniciar un conflicto colectivo o una huelga; pero se trató de una resolución independiente y aislada que no tuvo eco en otros tribunales. Concluyendo: En Inglaterra no existe reconocimiento expreso del derecho de huelga sino que se considera a ésta como una libertad civil de cada trabajador.

1.1.2.- ESBOZO DE LOS INICIOS EN AMÉRICA LATINA.

Para hablar de la evolución de la huelga en América Latina, es necesario aclarar, que no se tratará una globalización de todos los países, ya que principalmente se tocarán aquellos, que por su legislación hayan atravesado problemáticas dignas de mencionarlas.

En Argentina en el año de 1904, como respuesta a los primeros movimientos de huelga, surgidos en las provincias de Tucuman y Rosano, se proyecto una reglamentación, que realmente debió durar un muy breve lapso, ya que que después no se registraron otros movimientos importantes. Para 1912 el Gobierno reglamentó algunos aspectos laborales con el propósito de impedir que los choques laborales se dieran entre grupos de trabajadores, por que la huelga, desde años antes era permitida, pero como se solicitaran con frecuencia por parte de los patrones, que otros trabajadores pusieran en marcha la negociación que se había declarado en huelga, resultó necesario reglamentar esta situación para evitar el encuentro, que normalmente se suscitaba entre huelguistas y nuevos trabajadores.

La huelga-derecho, entendida como el abandono voluntario del empleo hecho por trabajador, siempre que lo ejerciera una tercera parte de los obreros en una empresa y que forzosamente se hubieran sometido a un procedimiento conciliatorio, se aceptó en el año de

1939; posteriormente en el año de 1944, en la Ley 21877 se otorgó acción a la Secretaría del Trabajo para intervenir de oficio en los conflictos colectivos que significaran un menoscabo para la sociedad; y permitió la suspensión del trabajo en aquellas empresas cuyas actividades no afectaran la marcha normal de la vida social. Pero en sí, la huelga como "derecho de la clase trabajadora y como derecho indiscutible de los pueblos libres", de acuerdo al Decreto-Ley 879, no se aprobó sino hasta 1957; y aun cuando su texto no ha sido derogado, disposiciones posteriores calificadas de emergentes, han cortado en Argentina la eficacia de los movimientos huelguísticos; el autor Santiago Barajas Montes de Oca, nos dice al respecto: "Al haberse establecido en la ley 8946 de 1962 que determinados conflictos de trabajo pueden llegar a constituir delitos contra la seguridad del Estado o ponen en peligro las relaciones internacionales, debido a la influencia creciente de las empresas transnacionales, cuya protección se ha echado a costas el Gobierno."³

En Brasil es hasta el año de 1946, como consecuencia de los compromisos firmados en el Acta de Chapultepec, que en la Constitución de la República del Brasil, promulgada el 18 de septiembre de ese mismo año, es donde se consigna el reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores, sólo que el

³ BARAJAS, Montes de Oca Santiago. La Huelga. México, UNAM, 1983 pag. 135

anterior precepto únicamente fué expresado pero no reglamentado, las huelgas que surgieron fueron interrumpidas con mucha frecuencia y la policía interrumpía el cierre de las empresas. Hubo una ley que consideró legítima la suspensión temporal de las labores de una negociación cuando una asamblea sindical representativa de una categoría profesional exige la mejoría de sus condiciones de trabajo o se manifiesta en contra de la violación de cualquiera que sea la relación de trabajo ya existente, y prevista en los contratos colectivos.

En Colombia, existe en su historia un reglamento que por primera vez trató la huelga, pero sujeta a la intervención de las autoridades, cuando esta se prolongara o cuando afectara a la producción Nacional.

En Chile los primeros movimientos huelguísticos fueron en el año de 1905 a 1907, cuando los trabajadores de minas y de transportes públicos procedieron no solo a el abandono del trabajo, sino también a la destrucción de la maquinaria; como las huelgas no estaban permitidas fueron aplastados estos movimientos de forma sangrienta. En este País, a la fecha no es reconocido el derecho de huelga como tal y solo reglamentan el arbitraje como medio de solución.

En Uruguay fué hasta 1938 que se reconoció el derecho de huelga, ya que anteriormente no era considerado como tal, un

concepto interesante es que en éste País la huelga se vislumbraba como una institución del progreso social y no económico.

En Venezuela no fueron precisamente movimientos totalmente paralizadores de actividades, sino que eran parciales; el derecho de huelga como tal aparece en la Ley del Trabajo de ese País en el año de 1936, en la que se hizo el reconocimiento expreso de la huelga como tal, de la asociación sindical.

1.2.- BREVE DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA EN MEXICO, ETAPA ANTERIOR Y POSTERIOR AL PORFIRIATO.

“Vosotros que coméis y sois ricos por lo que robáis al trabajador, pronto estaréis de rodillas implorando misericordia de los que hoy son vuestras victimas Verdugos implacables pensad bien lo que hacéis.

Estáis coaligados para atormentar y humillar a los obreros, creyendo que sois fuertes, y no sabéis que vuestra fuerza es ilusoria

Miserables: especuláis al trabajador; el sudor que cae de su frente amasa el pan que coméis, y a pesar de eso no lo consideráis como hermano: vestís con lujo, ostentáis ricas alhajas, paseáis en elegante carruaje, tenéis una numerosa servidumbre, os divertís, os reis estrepitosamente, apuráis el placer, y no os acordáis que una muchedumbre de desheredados se cansa, se fatiga, se muere por proporcionarnos todas esas comodidades Todo se os puede perdonar por que sois necios y estáis llenos de orgullo y de preocupaciones; pero lo imperdonable, lo que merece un castigo severo, severísimo, es el crimen que estáis cometiendo, con los trabajadores de las Fábricas del Valle. Os habéis declarado feudales, y mandáis en vuestros feudos como los antiguos señores de la horca y cuchillo, dueños de vidas y haciendas

Ya no queréis que vuestros siervos, vuestros villanos, vuestros pecheros lean, y por eso les prohibís la lectura de cualquier periódico; tenéis vuestra policía bien organizada que denuncia a los obreros que murmuran de vuestra tiranía, o que expresan con franqueza sus ideas progresistas, e inmediatamente les quitáis el trabajo y los despedís de la fábrica, y como para esto contáis con la protección algo sospechosa de las autoridades, consumáis vuestra obra tranquilos y seguros de su impunidad

Bien, muy bien.

Sois dueños de vuestro dinero, y por consiguiente sois poderosos

Esa multitud de obreros de la fábrica de Hércules, que emigraron de Querétaro a vuestro dominio, se está muriendo de hambre, y es tal vuestra indolencia que no solo no queréis, pero ni pensáis en darle trabajo

La abyección y el hambre ¿a qué pueden conducir a esa multitud que trabaja en vuestras fábricas?

¡Pobre pueblo trabajador!

¿Quién de tus verdugos tiene piedad de ti? ¿Quién de tus culminadores te hace justicia? ¿Quién de esos virtuosos descende hacia a ti y con la palabra y el ejemplo te enseña el camino de la virtud? Nadie, ¡Es verdad!

Todos te explotan, todos te enflaquecen, todos te humillan.

Pues bien, señores propietarios, todo tiene límites en la vida; no esperéis a que el sufrimiento del obrero llegue al límite, porque tan grande como ha sido su martirio será su venganza poned inmediatamente remedio al mal y os habréis salvado, pues de lo contrario, os perderéis irremisiblemente. Si algún día, en vez de fábricas contempláis ruinas, en vez de telares veis cenizas, en vez de riquezas tenéis miseria, en vez de pisar en alfombras pisáis sangre, no preguntéis por qué.

Vuestros operarios todavía son ovejas, mañana quizá serán leones, y, ¡Hay de vosotros! Que provocáis su colera; entonces ellos tan humildes, tan resignados, tan envilecidos os dirán el día de la justicia:

¡De rodillas, miserables!

González, José María. De rodillas, miserables. Periódico "El hijo del Trabajo" 1877

En nuestro País después de la conquista española surgió el ordenamiento, por así llamarlo, conocido como " Bula de Alejandro VI", mediante la cual se les daba a los Reyes Católicos, la propiedad total y plena jurisdicción sobre los territorios y habitantes de las supuestas " Indias ", por otro lado, se organizó la encomienda que era la que suministraba los servicios personales y se desarrollaba a través de dos Instituciones: el taller artesano y el obraje capitalista, dichas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos, como nos dice el maestro Trueba Urbina, " En un estado de necesidad muy parecido al de la esclavitud "4 , esta situación originó enormes malestares sociales y como consecuencia de ellos, diversos actos de defensa común, con la paralización de los trabajos y demostraciones de fuerza que generalmente culminaban en derramamiento de sangre.

Como consecuencia de la explotación a la que se encontraban sometidos los " indios" se expiden las llamadas " Leyes de Indias " las cuales estuvieran destinadas a proteger al " indio de América " e impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos, fueron el resultado de las pugnas entre la ambición de oro de los conquistadores y las cualidades caritativas de los

4 TRUEBA, Urbina Alberto. Evolucion de la Huelga. Mexico, Botas. 1950. pag 13

misioneros, sin embargo y como era de esperarse nunca tuvieron aplicación practica, y en cuanto a la figura juridica de la Huelga en estas Leyes no hay nada que nos hable de tal.

Cuando hablamos de Huelga en nuestro Pais, nos remontamos directamente al año de 1582 en la ya citada época Colonial; en ésta fecha seis cantores se negaron a trabajar en la Catedral Metropolitana por causa de la reducción de sus salarios, y lograron que la Capilla se integrara en su totalidad, más el pago de los salarios caídos del tiempo que no se trabajó y para el siguiente año el alcance de su salario original.

En 1766 el movimiento se tornó con matices cruentos puesto que en "Mineral del Real del Monte", al no permitir la extracción del mineral, los mineros se rebelaron y murió el Alcalde Mayor de Pachuca, en dicho movimiento, el dueño de la mina solicitó ayuda al Virrey y éste a su vez envió al Alcalde para solucionar el conflicto, logrando un acuerdo entre los trabajadores y el dueño del ya citado mineral.

Otro dato interesante nos refiere al movimiento organizado por obreros, que al verse perjudicados por el Decreto Virreinal donde se establecía el aumento a su jornada de trabajo; se manifestaron en contra, obligando al Virrey a desistirse, esto fué en el año de 1799.

Cuando en México se expide el Código Penal de 1871, se incluye en éste, un artículo que consideraba el ejercicio de la huelga como un delito, es decir, el artículo 925 del mencionado Código que disponía: " Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos; o una de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo, no obstante, surgieron muchos movimientos de trabajadores, como veremos mas adelante.

Entrando completamente de lleno en el contenido de éste apartado, comenzaremos por describir algunas manifestaciones de inconformidad de la clase trabajadora, tales como la Huelga de Tlalpan en 1868 en la que, los trabajadores obtuvieron una jornada menor de 12 horas para mujeres y niños, así como la Huelga de los mineros de Pachuca, Hidalgo en agosto de 1874 a enero de 1875, donde obtuvieron de un convenio mejores condiciones.

No cabe duda que la etapa porfirista representa en nuestra historia una de las etapas mas difíciles y apasionantes; en especial para la clase trabajadora. Al iniciar dicha etapa, las condiciones del País eran deplorables, debido a la mala distribución de las tierras, a la vida miserable de los campesinos, a la falta de garantías; las luchas de los hombres eran constantes

y los hombres de empresas no se animaban a invertir en vista de la inseguridad política, el comercio se hallaba casi paralizado, las comunicaciones y transportes eran primitivos e inseguros, la vida política inestable, la economía del País estaba por los suelos y las relaciones internacionales eran sumamente críticas. Al asumir la Presidencia en 1876, la primera preocupación del General Porfirio Díaz, fué la reorganización del País y el restablecimiento de la paz. Como las ambiciones políticas fueron la causa de que ésta no se restableciera desde su segundo periodo Presidencial, iniciado en 1888, empezó a gobernar con mano de hierro impidiendo cualquier brote de insurrección, hasta eliminar a todos sus contrincantes y quedar como absoluto amo del destino del País. Cuando la paz quedó restablecida definitiva e impositivamente, los inversionistas se animaron a invertir en la Industria, en el comercio y en el campo, máxime cuando el General Díaz otorgó al capital extranjero generosísimas concesiones, prácticamente puso en sus manos la riqueza Nacional.

Es importante mencionar que cuando la Revolución Industrial llevó a la prosperidad y el progreso a los Estados Unidos y a Europa, México tuvo que permanecer al margen, enfrascado como estaba en sus guerras intestinas. Cuando Porfirio Díaz subió al poder, quiso recuperar el tiempo perdido, pero la falta de inversionistas nacionales obliga éste a acudir al capitalismo

extranjero, principalmente al americano (como ya mencionamos), que sobrado de recursos y de artículos manufacturados, necesitaba ampliar su comercio y desplazar sus productos. Con esas miras , iniciaron la construcción de ferrocarriles y mas tarde las explotaciones petroleras y mineras que dieron trabajo a miles de personas, ayudando así a "consolidar la paz" a base de la explotación irracional e impiadada de los trabajadores.

Los obreros habían tratado numerosas veces de organizarse para defenderse de la voracidad de los patrones, extranjeros en su mayoría, pero la falta de apoyo oficial había nulificado todos sus esfuerzos; todos los intentos de Huelga habían sido reprimidos por medio de las armas y en algunas ocasiones fueron ahogados en sangre al disparar las fuerzas Federales contra los trabajadores.

Los orígenes del Nuevo Derecho del Trabajo nace en las proclamas y manifiestos; en las abundantes inconformidades provocadas por la dictadura del General Porfirio Díaz, quien sostuvo un sistema gubernamental lleno de iniquidades sociales, gravemente inclinado hacia los latifundistas y propietarios; sobajando, denigrando, marginando y humillando a las clases sociales débiles que se componían por trabajadores y campesinos. Nos parece sumamente importante, no solo para el presente trabajo de investigación, sino para nuestra propia historia el referirnos al documento " Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la

Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", realizado en San Luis Missouri el primero de julio de 1906, por los hermanos Flores Magón, Antonio I. Villareal, Juan y Manuel Serabia, Librado Rivera y Rosalio Bustamante. Retomamos el párrafo del Maestro Alberto Trueba Urbina, quien nos dice: " Constituye el primer mensaje de Derecho Social del Trabajo a los obreros mexicanos, por su importancia se reproduce:

"21.-Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de mas de un peso para aquéllas regiones en que la vida es mas cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

"22.-Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

"23.-Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

"24.-Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

"25.-Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y

a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

"26.-Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de estos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

"27.-Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

"28.-Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

"29.-Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

"30.-Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras hechas en ellas.

"31.-Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o retarde el pago de la raya por mas de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

"32.-Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no

permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

"33.-Hacer obligatorio el descanso dominical."

De lo anterior se desprende que de los postulados del Partido Liberal Mexicano, no hay alguno que hable del Derecho de Huelga y es que el porfirismo toleraba a ésta, sólo de hecho y no de derecho, los trabajadores ejercían éste derecho pero sin ningún éxito.

Para 1906, en el decline de la plenitud dictatorial porfirista surgen movimientos huelguísticos de suma importancia como las huelgas de Cananea y Río Blanco ; las cuales significaron los inicios de los alcances de las primeras conquistas, en el camino de la lucha de clases. Aunque el precio de tales conquistas, significaran represión de forma ideológica y física, ya que Porfirio Díaz minaba dichos movimientos con violencia y derramamiento de sangre.

En el movimiento de huelga de Cananea, el Partido Liberal Mexicano tiene gran conexidad con el citado movimiento; ya que

5 TRUETA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo Teoría Integral. Mexico. Porrúa, 1977. Cuarta Edición, pág 512

organizaciones como Unión Liberal "Humanidad" y el "Club liberal de Cananea, se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido.

Como consecuencia del asfixiante capitalismo los trabajadores eran víctimas de largas jornadas de trabajo y salarios diminutos. De tal manera los integrantes de Unión Liberal "Humanidad"; de una manera secreta se reunieron para organizar un mitin concurrido por mas de 200 trabajadores, acordaron un movimiento de huelga contra los capitalistas explotadores de la clase trabajadora.

Un día después en la mina de "Oversight", se declaró huelga de una manera pasiva; los mineros abandonaron su trabajo. El gerente de "Cananea Consolidated Copper Company", dio parte al Gobernador de Sonora, ya que estimo serio el problema. Después de haber recorrido las instalaciones de las minas con la finalidad de engrosar las filas de los trabajadores para llevar a cabo una manifestación, los representantes de los huelguistas se presentaron ante las autoridades del lugar y el apoderado de la negociación. Presentaron un memcrándum que contenia, entre otras, las siguientes peticiones: " Queda el pueblo obrero declarado en huelga, destitución del mayordomo Luis , el sueldo mínimo será de cinco pesos, en todos los trabajos de la 'Canana Consolidated Copper Co.' , se ocuparan 75% de mexicanos y 25 % de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los segundos, poner

hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación".

Tachadas de absurdas las peticiones, los obreros se mantuvieron en su actitud, y trataron de convencer a los operarios de la maderería de la empresa a solidarizarse con el movimiento, consiguiendo solo que el empresario iniciara agresiones en contra de los trabajadores, iniciándose después de una detonación y un obrero muerto, la lucha de los trabajadores y sus agresores. Después de tan irracional acto, los trabajadores dirigieron sus pasos hacia la Comisaría de Roquillo demandando justicia, pero al llegar al Palacio municipal, descargaron sobre ellos una lluvia de balas dejando mas víctimas. Siendo ésta una lucha desigual.

Para junio del mismo año el Gobernador de Sonora acudió a Cananea con rurales, gendarmes y con intervención norteamericana, encarcelando a mas de veinte trabajadores. En el intento de hacerse oír, los obreros organizaron un mitin del cual el resultado fué otra inequitativa lucha, de ésta manera se disolvió el movimiento.

Para el día 5 de junio aún seguían los movimientos de los obreros, fueron arrestados algunos iniciadores sometiéndolos a proceso, del cual la condena fue de 15 años de prisión en San Juan de Ulúa.

La culminación de ésta lucha fue la reanudación de las labores, los trabajadores en forma sumisa y un castigo injusto para sus defensores.

RÍO BLANCO.- Los precedentes de huelga en Río Blanco datan de los años de 1896, 1898 y 1903; éste último ya era mas reconocido como huelga.

A mediados de 1906, un grupo de trabajadores hiladores se reunieron para discutir principalmente la creación de una organización que luchara en contra del Gobierno, el Clero y el Capitalismo. De ésta reunión se decidió que se formara una Sociedad Mutualista de Ahorro, disfrazándola un poco, con el objetivo de no provocar iras de sus enemigos.

En la sesión que citaron para discutir los Estatutos de la Sociedad, un iniciador propuso que esta organización tuviera la finalidad de luchar en contra de los abusos de los patrones, proponiendo que la Asociación tuviera por nombre 'Gran Circulo de Obreros Libres' La anterior proposición causó una acalorada discusión, de la cual resultó como consecuencia, dar una doble función a la organización: una dar a conocer en público cuestiones intrascendentes y otra luchar visceralmente en contra de las injusticias de las que fueran víctimas.

Las condiciones de los trabajadores y las ansias por mejorar las mismas, dieron como resultado la expansión de sesenta

sucursales a lo largo de la República, en estados como Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Queretaro y el Distrito Federal.

Los industriales de Puebla, en noviembre de 1906 aprobaron para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, cuyo contenido expresaba lo siguiente: CFR.

La Cláusula primera fijo la jornada de 6 a.m. a 8 p.m. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspendían las labores a las seis de la tarde. Tendrían que entrar cinco minutos antes de la hora, haciendo sonar dos toques preventivos, a las 5:30 y a las 5:45 de la mañana. La Cláusula 14 fijo los días festivos: 1o. Y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de Semana Santa, jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1o. Y 2 de noviembre y 8, 12 y 25 de diciembre. Otras Cláusulas daban facultades a los administradores para indemnizar en caso de tejidos defectuosos, otra prohibía a los trabajadores dar alojamiento en las habitaciones de las fábricas.⁶

Cuando el reglamento se publicó, provocó una huelga de los trabajadores en Puebla y Atlixco en diciembre de 1906.

Con la finalidad de capitalizar la situación de miseria que produce el desempleo y de minar a las masas proletarias, en su primer intento de Asociación Sindical el Centro Industrial de

⁶ TRUEBA, Urbina Alberto. Op. Cit pag 84 y 85

Puebla ordenó un paro general en las factorías de Veracruz, Querétaro, Tlaxcala, Puebla, Oaxaca, Jalisco y el Distrito Federal; no conforme lo anterior, también lanzaron a la calle a sus trabajadores.

En Orizaba, Veracruz los trabajadores protestaron por la arbitrariedad del proceder, anteriormente citado, aunque los patrones veracruzanos en contubernio con los de Puebla aprovecharon la situación para implantar el reglamento poblano, como respuesta los trabajadores abandonaron sus labores y decidieron apoyar a sus compañeros de Puebla y defenderse del ataque patronal del que eran víctimas.

Los industriales textiles y los trabajadores decidieron someter a Arbitraje de Porfirio Díaz el conflicto, del cual les hicieron creer que éste habría sido resuelto a favor de los segundos. Y cuando se citaron para conocer la resolución se dieron cuenta que solo habían sido víctimas de una burla mas; ya que el arbitraje, no había sido mas que un instrumento de la clase patronal; así que abandonaron su trabajo, contraviniendo a lo establecido en el laudo arbitral que indicaba que el 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal y que todos sus trabajadores acudieran a cumplir lo establecido en los reglamentos vigentes de 1907.

El lunes 7 de enero, cuando de las fábricas sonaba el silbido que indicaba la entrada de los obreros, éstos llegaron haciendo creer que iban dispuestos a trabajar, cuando en realidad iban a mostrar su inconformidad de la resolución emitida por Porfirio Díaz. Procedieron a tomar de la tienda de raya lo que necesitaran y después prenderla en fuego, teniendo como grito de batalla: ' ABAJO PORFIRIO DÍAZ Y VIVA LA REVOLUCIÓN OBRERA' La respuesta a éste movimiento fue el asesinato de obreros, que dió como resultado una verdadera masacre.

Después de los asesinatos cometidos se restableció el "orden", días después aprehendieron a trabajadores sobrevivientes involucrados y los deportaron a Quintana Roo y se reanudaron las labores en las fábricas sin mas remedio para los trabajadores que actuar con sumisión pero llenos de frustración y rencor hacia el tirano Díaz.

Tres años mas tarde triunfó la Revolución, Porfirio Díaz partió a Europa donde murió.

El porfiriato, como ya mencionamos, se vió caracterizado principalmente por la ambición estratosférica del capitalismo, que estaba basado principalmente en la explotación de la clase trabajadora.

Francisco I. Madero enfrentó a Porfirio Díaz, participó en la campaña presidencial que como insignia tenía la frase "SUFRAGIO

EFFECTIVO, NO REELECCIÓN." Entusiasmando a las masas para frenar que Díaz siguiera en el poder. El 5 de octubre de 1910, Madero lanza el "Plan de San Luis", que fue firmado en San Luis Potosí; y que en su artículo séptimo señalaba la fecha de 20 de noviembre para que el pueblo tomara las armas en contra del Gobierno de Porfirio Díaz, es entonces que estalló nuestra revolución mexicana, triunfando dicho movimiento.

Como consecuencia del triunfo de nuestra Revolución, inicia una nueva era económica, política y social. El primer paso social es la expedición, por iniciativa de Madero, del Decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911; que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para intervenir en la solución de conflictos entre el capital y el trabajo; en esta etapa se resolvieron mas de 60 huelgas a favor de trabajadores, surgieron iniciativas de ley donde se creaban impuestos sobre hilazas y tejidos, para proteger a los trabajadores.

1.2.1.- CONSAGRACION DE LAS FRACCIONES XVII Y XVIII DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A".

En 1913 Madero y Pino Suárez, Presidente y vicepresidente de la República respectivamente, fueron asesinados; desencadenando con este hecho la Revolución Constitucionalista donde Carranza estaba en contra de Victoriano Huerta. En el Plan de Guadalupe se desconocía como Presidente de la República a Huerta, también se desconocían los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación; se reconoce el poder de Venustiano Carranza, entre otros postulados.

El primer jefe Constitucionalista Carranza, el 24 de septiembre de 1913, pronuncio un discurso donde se refería a que una vez terminada la lucha que convocaba el Plan de Guadalupe, se iniciaría una majestuosa lucha social, una lucha de clases, crear una nueva Constitución que fuera de acción benéfica, que nadie pudiera evitar. Hizo mención de la carencia de protección jurídica de la cual eran víctimas los trabajadores y campesinos y que las leyes serían promulgadas por ellos mismos ya que ellos triunfarían en esa lucha de reivindicación social.

Una vez que triunfó la Revolución Constitucionalista se dividió en tres grupos: uno encabezado por Carranza, otro por Villa y el tercero por Zapata. A pesar de las discrepancias suscitadas

por los tres grupos mencionados anteriormente, el primero de octubre de 1914 se llevo a cabo la Convención de Aguascalientes donde se acordaron reformas concernientes a los campesinos y a los obreros, se acordó para éstos últimos educación moralizadora, leyes sobre accidentes de trabajo, pensiones de retiro, horas de labor, higiene y seguridad, para que aminorara la explotación del trabajador; también se reconoció la libertad de asociación, huelga y boicot así como la suspensión de las tiendas de raya. De ésta manera culminan las actividades en Aguascalientes y Carranza instalado en Veracruz expide las leyes sociales de la revolución.

CFR. 'El decreto que reformo el Plan de Guadalupe en 1914 da inicio a la etapa legislativa de carácter social, ya que en su contenido es a favor de campesinos y obreros. Este decreto en materia del trabajo se refiere a la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias.'⁷

En 1915, Salvador Alvarado expidió la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo de 1914; las cuales por primera vez en nuestro País crearon Tribunales del Trabajo. El Maestro Trueba Urbina nos dice al respecto: " El Tribunal constituía un cuarto poder -que aun no comprenden algunos mediocres hombres de ley-, independiente por entero del Poder Judicial del Estado para resolver los conflictos entre las dos

⁷ TRUEBA, Urbina Alberto Op Cit pag 24

clases sociales en que esta dividida la sociedad: explotadores que son los menos y explotados que son los mas, la inmensa mayoría. La participación de los representantes de las clases sociales como autoridades estatales en la Juntas de Conciliación y en el Tribunal de Arbitraje, es prueba evidente del inicio de la transformación del estado con sentido democrático-social. Las Pruebas debían ser apreciadas racionalmente, reviviendo el célebre edicto de Ariano: Ex sententia animi tui. Los fallos tenían el carácter y fuerza de 'Convenios Industriales', lo que implicaba aceptación forzosa para las partes. La Ley del trabajo no sólo fue la primera en la República, expedida con este título, sino la que primeramente estableció la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana. La filosofía socialista se consigna en el preámbulo de la propia ley."⁹

•

Mientras que en Jalisco el 2 de septiembre de 1914, se estableció el descanso dominical y jornada de nueve horas. Aguirre Berlanga crea Juntas Municipales, Agrícolas, Mineras e Industriales para resolver las cuestiones entre propietarios y trabajadores.

Nos parece importante (Como al Maestro Trueba Urbina) mencionar la idea que de la huelga tenía la ley Alvarado:

` Artículo 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en

⁹ Idem TRUEBA. Urbina Alberto. pag 26.

el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a renovarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros, o con intento de causar perdidas a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón."

En marcha ya, el Gobierno Constitucionalista fue necesario elegir un Congreso constituyente donde el pueblo soberanamente fuese representado, la función primordial de éste Congreso era analizar las Reformas que la Revolución hubiera puesto en vigor y que afectasen a la Constitución. Se tenía que convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, para que quedaran plasmadas en una nueva Carta Magna, los principios sociales conquistados por los campesinos y obreros durante la Revolución.

En la sesión inaugural Carranza pronuncio importante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana.

El origen del artículo 123 Constitucional, se encuentra en el Dictamen referente al Proyecto de Reformas a la Constitución Política de 1857, propuesto por Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de 1916-1917, realmente no contenía ninguna adición importante relativa a la cuestión laboral, excepto en el último párrafo del artículo quinto, que limitaba la prestación del servicio, con base en el contrato del trabajo, al periodo de un año. Lo que provocó que un grupo de Diputados veracruzanos, entre ellos Heriberto Jara, presentaran una iniciativa para modificar y ampliar el precepto citado, en la que se indicaba:

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

En este Dictamen se vertieron diversas opiniones encausadas principalmente a garantías sociales de los trabajadores tales como: Jornadas de trabajo, negación de trabajos arduos y con horarios nocturnos a niños y mujeres, establecimiento del descanso semanal obligatorio y que no se aplicara mas la ley del 25 de enero que prohibía y castigaba a la huelga con fusilamiento, pero no incorporaba este derecho, aun cuando los Diputados Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, entre otros, manifestaron que no deseaban esos puntos pero que creían que no tenían cabida en la sección de garantías individuales; así que aplazaron su estudio para cuando llegaran a las de las facultades del Congreso.

Es importante señalar que el debate suscitado los días posteriores fue prolongado y muy apasionado y constituye el capítulo mas trascendental de la historia de nuestro derecho del trabajo; ya que representa el triunfo de los anhelos de la clase trabajadora reconocidos en el máximo cuerpo legal de nuestro País.

Para el 13 de enero de 1917, el estudio final solo conservaba en el artículo quinto la limitación anual del contrato de trabajo y sugería todo un título relativo al trabajo, en cuanto a la huelga proponía el reconocimiento de derecho como tal y establecía su objeto, así como la obligación de informar de su ejercicio con ciertos días de anticipación, cuando se trate de servicios públicos, quedando de la siguiente manera:

`Fracción XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

`Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión de trabajo.

1.2.2.- HUELGA APARTADO "A", EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931,
1970 Y REFORMA DE 1980.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional de los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio, a fin de que fuera el Congreso de la Unión el que legislara en materia del trabajo, desde 1928, la Secretaría de Gobernación, preparo un proyecto de Código Federal del Trabajo que en sus artículos 261 y 263, es copia fiel (salvo el cambio de la palabra "consecuencia" por "resultado" y la implantación de dos puntos) de la redacción de la ley de Tamaulipas y que señalaban:

Artículo 261. Se entiende por coalición: el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 263. Huelga es: la suspensión del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

De los anteriores artículos desprendemos que posiblemente la base de ésta ley fue la Ley del Trabajo de Tamaulipas.

Históricamente lo anterior se deduce del dato de que el propio Portes Gil reconoció (Ya como presidente de la República), que él había aprobado un proyecto que se sometió a la aprobación de un número de trabajadores y patronos, la que tuvo como

resultado un segundo proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual se presentó al Congreso de la Unión en julio de 1929 y en sus artículos 320 y 322 disponían:

Artículo 320. Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 322. Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

Realmente los cambios efectuados no fueron trascendentales ya que solo se suprimió el sustantivo "individuos" y se cambio "obreros" por "trabajadores", así que solo son cambios de forma y no de contenido.

LEY FEDERAL DE 1931.- En esta fecha se llevó a cabo una convención obrero-patronal en la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, de la cual resultaron ideas que modificaron el proyecto Portes Gil, y se elaboro uno nuevo a cargo de Eduardo Suárez, quien redactó. Una vez aprobado por el Presidente de la República, que en ese entonces era Pascual Ortiz Rubio, se envió al Congreso de la Unión para su análisis.

La anterior Idea de la "Ley Federal del Trabajo", que se dió lectura en la Cámara de Diputados; en el concepto de coalición, sustituía la frase 'acto concertado' por la de 'acuerdo incidental' cuyo significado lingüístico es parecido y en cuanto al concepto de

la huelga únicamente le añadía el adjetivo 'temporal' que realmente era innecesario por que el verbo utilizado 'suspender' significa detener o diferir por algún tiempo una acción una obra, así que implica la idea de una duración determinada; la propuesta expresaba:

Artículo 258.-Coalición es el acuerdo incidental de un grupo de trabajadores o de patronos por la defensa de sus intereses comunes.

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

Las Comisiones especiales de la Cámara de Diputados, en su dictamen sobre el proyecto, solo suprimieron: "Incidental" del primero de los preceptos que se estudian y conservaron el contenido del segundo, de ésta forma quedaron aprobados. Así que de la anterior manera quedaron redactados los citados artículos, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, expedida el 18 de agosto de ese año.

Posteriormente en 1934 se celebró el "Primer Congreso Mexicano del Derecho Industrial" cuyo primer tema estaba compuesto por los siguientes títulos: sindicatos, contratos colectivos, huelgas y paros. Lo mas relevante en cuanto a la huelga fué la mención acerca de que la suspensión temporal del trabajo proveniente de una coalición de trabajadores que no llene los requisitos establecidos

por ley, no será considerada como una huelga, y por lo tanto, no tendrá los efectos jurídicos que le atribuye el derecho de huelga, debiendo entonces los actos de los trabajadores infractores, ser sancionados conforme la misma Ley del Trabajo'.

En 1941 Manuel Avila Camacho mandó a la Cámara de Diputados una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en la que se proponía lo siguiente: 'Huelga es la suspensión legal y temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.'

LEY FEDERAL DE 1970.- La iniciativa de esta ley se envió al Congreso de la Unión el 9 de diciembre de 1968. El artículo 355 de dicha iniciativa solo era distinto a su antecesor en cuanto al término gramatical "temporal", siendo su redacción la siguiente:

' Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.'

Este precepto cambió de sitio, ya que en la Ley anterior estaba incluido en el Título Quinto que se denominaba 'De las Coaliciones, Huelgas y Paros', y en la Ley de 1970 se encuentra en el Capítulo Primero 'Coaliciones', que a su vez forma parte del Título Séptimo 'Relaciones Colectivas de Trabajo', para la definición legal de la huelga se retornó a la Legislación del 1931,

lo que fue aceptado por las Cámaras del Poder Legislativo Federal y que actualmente es:

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

REFORMAS DE 1980.- En cuanto a las reformas llevadas a cabo en esta fecha, fueron de naturaleza procesal. Siendo derogados y consignados por su naturaleza, los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471; al capítulo XX, correspondiente al Procedimiento de Huelga, del Título Catorce del Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, vigente a partir del primero de mayo de 1980, específicamente en los artículos del 920 al 938.

1.2.3.- ORÍGENES DE LA HUELGA BUROCRÁTICA.

Las relaciones entre el Estado y sus servidores inicialmente se regían por el derecho administrativo y por las leyes del servicio civil; una de las primeras organizaciones de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión fue la "Asociación Mutualista de Empleados Públicos que se formó en el año de 1857 durante el periodo presidencial de Benito Juárez, a partir de la promulgación de nuestra Constitución de 1917 y en el artículo 123, se crearon derechos tanto como para los empleados privados como para el servicio del Estado. Posteriormente, en el año de 1922 se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del Estado de los cuales sobresalieron el sindicato de maestros de Veracruz y el de trabajadores de limpia de la Ciudad de México, el primer sindicato mencionado, llevaron a cabo la primer huelga en el sector público, así mismo se creó la Federación Nacional de Trabajadores del Estado, cuya meta primordial era lograr la incorporación de los trabajadores del Estado a la Ley Federal del Trabajo.

En nuestra Constitución Política de 1917, (Como ya lo mencionamos) en el originario artículo 123, al referirse a los sujetos del derecho del trabajo, denominados en este precepto "empleados", abarcó no solo a los trabajadores particulares sino a los empleados al servicio del Estado; incluyendo a los de los

Municipios también, ya que son empleados públicos y constituyen el sector burocrático, que también forman parte de la clase obrera. Posteriormente la lucha política de los burócratas, logro que el referido estatuto cardenista se elevara y quedara escrito en nuestra Constitución. Así fué por reforma de 21 de octubre de 1960 y publicada el 5 de diciembre del mismo año, quedando el artículo 123 Constitucional dividido en dos apartados: uno para los trabajadores particulares y otro para los trabajadores al servicio del Estado.

El apartado "B" para los trabajadores al servicio del Estado contiene derechos sociales exclusivos para estos; y rige entre los Poderes de la Unión los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus trabajadores: -Con respecto a la huelga-Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra, conforme a la fracción X de dicho apartado.

Pero como fue el proceso? La clase servidora del Estado se encontraba en condiciones deplorables, ya que se les había negado

la protección del artículo 123 Constitucional y consecuentemente la Ley Federal del Trabajo de 1931, puesto que en ésta última se señalaba que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del Servicio civil que se expidan. (Art. 2°)

Y fue hasta el año de 1934 cuando el General Abelardo L.Rodríguez formulo el 'Acuerdo de la organización y Funcionamiento de la ley del Servicio Civil' mismo que fué el primer intento por regular las relaciones entre el Estado y sus servidores, sin embargo, dentro de las disposiciones del mencionado acuerdo, no se encontraba contenido el derecho de huelga, no obstante, cambió la situación de los servidores públicos ya que se establecía la igualdad de derechos en la prestación del servicio sin distinción de sexos, se dividía a los trabajadores en eventuales y supernumerarios.

Durante la candidatura del General Lázaro Cárdenas a la presidencia de la república, éste hizo la promesa de que al llegar al Poder promulgaría una ley que al igual que la Ley Federal del Trabajo, protegiera a los trabajadores del Estado, y es así como se crea el estatuto jurídico de 1938.

1.2.3.1.- ESTATUTOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION DE 1938 Y 1941.

Como ya mencionamos anteriormente, originalmente las relaciones entre los trabajadores y el Estado se regían por el Derecho Administrativo, especialmente por las leyes del Servicio Civil.

En 1931 erróneamente se consideraron las relaciones burocráticas de derecho administrativo, sin embargo el artículo segundo de la mencionada ley fue modificada por el Estatuto de los Trabajadores al servicio del Estado, promulgado el 27 de noviembre de 1938. Por iniciativa del General Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el citado Decreto; con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores de los Poderes de la Unión. El estatuto estaba conformado por 115 artículos y 12 transitorios.

ESTATUTOS DE 1941.-El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, propone de igual manera que los estatutos de 1938 , principios sociales; lo único fue lo distinto a lo relativo a los empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada. Con el mismo matiz revolucionario en cuanto a la tutela, protección y reivindicación de los trabajadores al Servicio del Estado.

El Maestro Trueba Urbina nos hace saber que en la Cámara de Diputados, cuando se discutió el Estatuto burocrático, defendió el derecho de huelga para los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

1.2.3.2.- FRACCION X DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "B".

El apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna, regula derechos entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, consagra en la fracción X de dicho ordenamiento, la facultad de recurrir a la huelga y de asociarse para defender intereses comunes, dicha fracción textualmente nos dice: "Artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Mexicana: Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;", del anterior precepto observamos las deficiencias jurídicas de éste, en virtud de que, si bien es cierto que declara una libertad a los trabajadores para asociarse y defender sus intereses, también es cierto que los limita, puesto que la propia ley les marca condiciones imposibles de llevar a cabo en la realidad, como lo es que sólo podrán hacer uso de la huelga, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra nuestra Constitución.

1.2.3.3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.

La actual ley fue publicada en el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1963, siguiendo los lineamientos del primer Estatuto, mejorándolo tan solo en el sentido técnico-legislativo y no en el de fondo, como éstas son relaciones pertenecientes al derecho del trabajo, son también sociales, por consecuencia; independientemente de la relación de subordinados que guardan con el Estado.

Existen diversa tesis que nos hablan de las carencias de esta ley, que desafortunadamente son muchas, primero nos referiremos a la distinción que se hace a los trabajadores de confianza y de base, a efecto de que la ley burocrática solo se aplique a los últimos; los ceses de los trabajadores, faltas de asistencia, incumplimiento del contrato de trabajo, inmovilidad de los trabajadores, etc.

De la huelga, la legislación Federal del Trabajo burocrático actual, nos da una definición de esta figura que está contenida en el artículo 92 de dicha legislación, que nos dice que la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la misma Ley establezca, menciona que la declaración de la huelga se hará por la

mayoría de los trabajadores de "x" dependencia para suspender las labores siempre y cuando cumplan con los requisitos de ley; siendo lo anterior consecuencia de la negativa del patrón al no acceder a las peticiones justas de los trabajadores.

Quizá lo más importante de éste apartado que nos habla de la huelga, es el artículo 94 de ésta ley que nos menciona: " Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional". Decimos ser lo más importante, al menos para el tema que tratamos, puesto que observamos una gran limitante al derecho de los trabajadores como clase social, no importante que los aludidos sean del apartado B, ya que el derecho del trabajo es protector y reivindicatorio.

CAPITULO SEGUNDO.

GENERALIDADES DE LA HUELGA EN MÉXICO.

2.1.- CONCEPTO DE HUELGA APARTADO "A" Y HUELGA BUROCRÁTICA, APARTADO "B".

CONCEPTO DE HUELGA APARTADO "A", AJUSTADO A NUESTRO DERECHO PARTICULAR.- El hecho de que una colectividad de personas decidan suspender algún tipo de actividades, constituye un fenómeno que puede ser móvil de muy diversas finalidades. Es el caso de la huelga provocada por estudiantes, que generalmente son actos de protesta, o por mostrar repudio a un régimen político y se pretende cambiar las estructuras del Gobierno; pero cuando nos encontramos frente al fenómeno organizado por un grupo de trabajadores que buscan mejorar, o bien cumplimentar las condiciones de trabajo, el carácter de dicho movimiento será: "Colectivo de Trabajo", no obstante que existen huelgas de productores, de contribuyentes, de estudiantes, de consumidores; impropriamente, nos dice Guillermo Cabanellas, " Se utiliza el término de huelga para designar ciertos conflictos que carecen de relación con el derecho del trabajo, ya que si bien revelan un acuerdo colectivo, no poseen fisonomía

laboral alguna"⁹. La huelga desde un punto de vista social tiene una función proteccionista con los trabajadores, además de que sostiene un matiz reivindicatorio de los derechos del proletariado; de lo anterior nos dice el maestro Trueba Urbina: "A través de la reivindicación obrera puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión de régimen de explotación del hombre por el hombre"¹⁰

El fenómeno de la huelga dirigido al sector de los trabajadores es un derecho fundamental, irrestricto e irrenunciable para estos.

Los conceptos, como ya mencionamos, que pueden existir acerca de la huelga en general son muy variados, existen los que afirman que este fenómeno es la expresión de rebelión de los trabajadores contra la injusticia, postura que avala Proudhon, en su Filosofía de la Miseria, al comparar a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio; de lo anterior hacemos notar dos corrientes totalmente opuestas y creemos que la segunda se encuentra un tanto alejada de la realidad.

⁹ CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo II Buenos Aires, Argentina, Oreba Editores Libreros. 1968. pag 272

¹⁰ TRUEBA Urbina Alberto Nuevo Derecho del Trabajo . 5a Ed. México. Porrúa..1980, Pag 367

EL derecho a la huelga, es un derecho esencialmente social, que originalmente no fue regulado de una manera equilibrada entre ambas partes; ya que en la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, el patrón como depositario de la fuerza económica, podía decidir deliberadamente acerca de su empresa y su manejo, así que la huelga constituía la reacción natural y defensiva de los trabajadores ante aquella injusticia.

El derecho de huelga, se encuentra fundado en la norma escrita, que deriva del reconocimiento que el Estado hace a ese derecho social, Nestor de Buen, nos menciona: " El derecho a la huelga, es un derecho natural, social, por el contrario el derecho de huelga es un derecho legal."¹¹

Tal conceptualización resulta conflictiva ya que el derecho a la huelga puede ser calificado como un acto de anarquía hacia el Estado y para que esto no funcione así se con vierte en derecho de huelga que será puesto en manos de la autoridad (al libre albedrío) y que realmente funcione, es decir, que el derecho a la huelga se proyecte realmente en el derecho de huelga.

La huelga vista como instrumento de la lucha de clases, será entendida como el medio idóneo para que los trabajadores obtengan mejores condiciones, o bien, el cumplimiento de las ya pactadas; mediante la suspensión de jornadas de trabajo.

¹¹ DE BUEN Lozano. Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, México, Porrúa. S A 1977 Pag 731

CONCEPTO DE HUELGA BUROCRÁTICA, APARTADO "B".- Nuestro concepto del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado se desprende básicamente de nuestra Carta Magna y de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático; entonces la huelga burocrática será la suspensión temporal de las actividades cotidianas de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, misma que será decretada en forma y términos que la Ley Burocrática determine, el uso de éste derecho podrá hacerse valer en una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando de violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del art. 123 Constitucional. La declaración de la huelga, en las relaciones de trabajo burocrático, es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender de acuerdo con los requisitos que establece la Ley para los Trabajadores al Servicio del Estado, esto será cuando el titular de dicha dependencia no acceda a sus demandas. También se nos habla acerca de que la huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

2.1.1.- DEFINICIÓN LEGAL DE HUELGA APARTADO "A" Y HUELGA BUROCRÁTICA APARTADO "B".

DEFINICIÓN LEGAL DE HUELGA, APARTADO "A".- En nuestra Constitución Política, promulgada en 1917, en su apartado "A" artículo 123, fracción XVIII, encontramos el precepto legal que hace referencia a la huelga y que a la letra dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra , cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno". De lo anterior observamos que aunque realmente no encontramos una definición como tal, si encontramos una serie de elementos como lo son: entre otras cuestiones , se nos habla de una conceptualización en cuanto que en este apartado la licitud de la huelga que se dará cuando ésta sea calificada de lícita, solo cuando tenga por objeto conseguir equilibrio entre los factores de producción para

armonizar los derechos del trabajo con los del capital, que pueden complementar una definición como la plasmada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, en el Título Octavo: Huelgas, Capítulo Primero: Disposiciones Generales, artículo 440 que nos habla acerca de una definición legal acerca de la huelga: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La palabra "Suspensión" utilizada en la parte inicial del concepto legal, denota el diferimiento del trabajo por cierto lapso de tiempo y para hacer mayor hincapié se emplea el calificativo "Temporal" para que la interrupción de dichas actividades en empresas o establecimientos sea breve, aunque aclararemos que en la practica la suspensión no es exactamente temporal, ya que en determinadas ocasiones tal interrupción culmina con el cierre de empresas, de lo anterior entendemos que no es literalmente donde se encuentra incompleto el concepto, ya que la finalidad perseguida por los trabajadores es lograr el cumplimiento de sus peticiones y reanudar sus actividades y no que el patrón sea quien abandone su negocio.

Analizando los objetivos de la huelga previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, (y que mas adelante analizaremos de manera mas profunda), nos damos cuenta que cada uno

de ellos confirma lo anterior, ya que desprenden la idea de reiniciar los trabajos toda vez que:

-Se consiga el equilibrio entre los diversos factores de la producción, mediante la armonía de los derechos del trabajo con los del capital.

-En cuanto se obtenga la celebración del contrato colectivo del trabajo o bien su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

-Logrado el Contrato Colectivo del trabajo o del Contrato Ley.

-Que se cumplan las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

-Apoyar la huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los cinco apartados anteriores.

-Se consiga la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Encontramos en el contenido del artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo, que también apoya la idea de la temporalidad en el fenómeno de la huelga, este artículo señala que gran número indispensable de trabajadores, fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de la suspensión de los trabajos, debería continuar sus labores para que sigan ejecutándose las actividades

cuya suspensión perjudique gravemente, entre otras cosas, la reanudación de los trabajos.

Es de precisar que en algunos casos, la huelga se vea concluida por un convenio en el que tal vez se vean terminadas las relaciones individuales del trabajo, y aun que no es esa la consecuencia deseada por los huelguistas al iniciar el movimiento, sino el producto de un acuerdo de libertades, el cual podrá encontrar su fundamentación en el principio de libertad del trabajo en el artículo 53, fracción I de la misma Ley, anterior precepto que no guarda relación alguna con la huelga.

Por lo anterior, confirmaremos que la polarización de trabajo debe ser temporal, que los trabajadores permitan de hecho que su intención sea reanudar sus labores.

Las modalidades que se dan en la cesación de actividades con motivo de una huelga donde la suspensión es virtual y no de hecho ya que la paralización de trabajo de algunos no coincide con la fecha ni hora señalados en el escrito de emplazamiento, se divide en dos clasificaciones:

1a.- SUSPENSIÓN POSTERIOR DEL TRABAJO.- Casos en los cuales la cesación real ocurre con posterioridad al día y hora señalados para el propio estallamiento, como ejemplo de lo anterior tenemos los servicios de transporte en ruta que comprenden buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren

en ruta; estos deberán concluir su destino ya que el usuario no tiene por que sufrir perjuicio alguno, otro caso sería el relativo a los servicios médicos que aún señalada la fecha y hora para el estallamiento los trabajadores huelguistas que presten servicios en hospitales, sanatorios, clínicas u otros establecimientos análogos, tendrán que esperar a que los enfermos sean trasladados a otro establecimiento. Los anteriores servicios se encuentran regulados en el artículo 466 fracción I y II, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo. Otro caso puede ser el personal de emergencia, aunque de manera mas estricta y conservadora, ya que un cierto número de trabajadores deberá prestar sus servicios para brindarlos de manera necesaria para conservar locales, maquinaria y materia primas, este número de trabajadores será designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2a.- SUSPENSIÓN ANTERIOR DEL TRABAJO.- Existen casos en los cuales la suspensión de actividades se dará antes de lo señalado en el escrito de emplazamiento de huelga, uno de esos casos, serán las labores eventuales que se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios en forma permanente pero de manera ocasional y que no necesariamente deben estar trabajando en el momento fijado a la suspensión, para que esta obre jurídicamente. Aunque la anterior concepción es bastante controvertida ya que existe una laguna jurídica, pues en el Capítulo VII, Título Sexto de la Ley Federal

del Trabajo, nada dispone al respecto y las reglas generales contenidas en el Título Octavo y en el Capítulo XX del Título Catorce, no se pueden adecuar a las características de ese tipo de labores, ya que no se puede equiparar a un voto de trabajador eventual con uno de planta.

Cuando se trate de trabajadores cosechadores jornalistas, que en el momento de estallar la huelga sea en el momento en el cual se este preparando la tierra con los tractoristas, el estallamiento será virtual.

Otra modalidad es la extensión de la suspensión y esta dependerá del objetivo de la huelga, como nós dice Puig Hernández: " La extensión de la suspensión de las labores depende del objetivo de huelga que se persiga, por lo que cuando se tratara de:

a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, mediante armonía de los derechos del trabajo con los del capital, la suspensión abarcaría la empresa y/o el o los establecimientos que sufrieron el desequilibrio a que se refiere la Ley.

b) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, así como la revisión de los salarios por cuota diaria y en cumplimiento del propio contrato, la suspensión

afectaría a la empresa y/o el o los establecimientos en los que el contrato tuviera aplicación o se pretendiera celebrar.

c) Lograr de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, así como la revisión de los salarios por cuota diaria y el cumplimiento del mismo contrato-ley, operará la suspensión en la o las empresas y/o el o los establecimientos en los que dicho contrato tuviera o se pretendiera su aplicación.

d) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, se paralizarán las labores en la empresa y/o el o los establecimientos en los que no se hubiese satisfecho tal obligación por parte del patrón.

e) Apoyar una huelga que tuviera por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I-V, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cesaría la actividad laboral en la empresa y/o el o los establecimientos cuyos trabajadores se solidarizaran con los huelguistas originales."¹²

La modalidad del lugar nos habla acerca de cuando los trabajadores prestan servicios en lugar distinto donde se encuentra la empresa, como podría ser en caso de los agentes de comercio.

¹² PUIG Hernandez. Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México. México. Porrúa S.A. 1989 pags 108 y 109.

En cuanto a la modalidad de suspensión ilegal de labores, se da cuando un grupo de trabajadores decide paralizar las actividades sin cubrir ningún requisito legal, por no tener tiempo, para presionar al patrón; también son conocidas como "Huelgas locas", "Huelgas de hecho" o "Paro obrero" y aunque este no sea válido legalmente por los motivos antes expuestos, tampoco se debe confundir con el abandono de trabajo.

El segundo elemento que compone nuestra definición legal en el apartado "A", es el referente a la coalición de trabajadores, que no es otra cosa que los sujetos que llevan a cabo la suspensión de trabajo, quienes tendrán la característica de prestadores de servicios en beneficio del patrón emplazado; otra circunstancia será la coalición de dichos trabajadores. Dichos coalición será una especie de asociación profesional y es en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, apartado "A", donde se consagra este derecho, tanto de obreros como de empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y que en la practica se presenta en dos tipos, que es la coalición y sindicato, la primera de ellas y analizándola desde el punto de vista de los trabajadores, nos dice Puig Hernández: "Consiste en el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la ley Vigente; es decir, es la acción concertada de los

trabajadores con carácter transitorio, puesto que resuelto el problema para cuya resolución, se constituye, desaparece la coalición".¹³ Sus principales características son: no requiere un número determinado para su constitución, pero es necesario que exista pluralidad, debe de tener el carácter de transitoria; ya que solo persigue la defensa de los intereses comunes de los coligados y una vez logrado tal fin desaparece, tiene una personalidad, casi restringida, pues su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada ya que solo puede alcanzar las finalidades previstas en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, no necesita registrarse ante autoridad alguna para poder emplazar a huelga y su personalidad y la de sus representantes que acreditaran con el Acta de Asamblea en la que consta la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin por lo que lo hacen.

DEFINICIÓN LEGAL DE HUELGA BUROCRÁTICA, APARTADO "B".- El vocablo Burocracia proviene inequívocamente del francés 'Bureaucratie', la etimología de la voz... procede del francés 'Bureau' que significa oficina y del helenismo 'Cratos' que significa poder, entonces la burocracia es el poder de la oficina, aunque actualmente el termino "Burócrata" es empleado con cierto dejo ofensivo para los trabajadores al servicio del Estado.

¹³ PUIG Hernandez. Carlos Alberto Ob Cit pag 110

En nuestra Constitución encontramos el apartado "B", fracción X, del artículo 123 que a la letra dice: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra". Del anterior artículo opinamos que buscando el significado de las palabras general y sistemático, nos revelan que los derechos se violarán de una manera entera y que la violación de dichos derechos sea ajustada a determinados sistemas.

2.1.2.-DEFINICION DOCTRINAL: GALLART FOLCH, MANUEL ALONSO OLEA, ALFONSO GARCIA, GUILLERMO CABANELLAS, MARIO DE LA CUEVA, ALBERTO TRUEBA URBINA.

Para Gallart Folch, la huelga es: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras."¹⁴

Para Manuel Alonso Olea la huelga es: " La cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores."¹⁵

Para Alonso García la huelga es: " El acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica que consiste en la cesación de trabajo llevada acabo de manera libre y colectiva."¹⁶

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, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono

¹⁴ DE BUEN Lozano, Néstor Derecho Del Trabajo Tomo II 2a ed México, Porrúa. 1977 pags 736

¹⁵ IDEM pag 736

¹⁶ IDEM pag 737

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."¹⁷

Para Mario de la Cueva, la huelga es: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos."¹⁸

Para Trueba Urbina, 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 económico, específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo."¹⁹

Para Jean Rivero y Jean Savatier: " La huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio."²⁰

Una definición mas sencilla nos la da Gerard Lyon Caen y Jeanne Ribettes Tillhet: " Consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional."²¹

¹⁷ IDEM pag 737

¹⁸ IDEM pag 737

¹⁹ IDEM pag 738

²⁰ IDEM pag 738

²¹ IDEM pag 738

Luisa Riva Sanseverino: " La huelga puede considerarse como la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo." ²²

J. Jesús Castorena señala que: " La huelga es una 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." ²³

Euquerio Guerrero nos dice 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 esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cundo menos, conveniente." ²⁴

Para Néstor de Buen: " La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo ." ²⁵

²² IDEM pag 738

²³ IDEM pag 738

²⁴ IDEM pag 738

²⁵ IDEM pag 738

2.2.-RAZON Y JUSTIFICACIÓN.

La huelga puede ser justificada en tres aspectos:

Para diversos autores la huelga es justificada como instituto jurídico en tres aspectos: Jurídico, político y social.

JURÍDICO.- Quien justifica la huelga de una manera jurídica, parte de la premisa de que el trabajador es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrezcan. Bajo la lógica de lo que un trabajador puede realizar lícitamente, lo puede realizar una colectividad. El anterior argumento se fundamenta en una concepción filosófica individualista del derecho de no trabajar, como atributo de la libertad individual, de manera casi inmediata, entró en conflicto con el derecho de trabajar de los llamados "Rompe-Huelgas" o "Traidores a la solidaridad profesional" que también amparados por el orden jurídico, diremos que esta concepción llevaría al análisis jurídico, de la ruptura del contrato de trabajo, con el abandono colectivo del trabajo. una vez que el trabajador se sentía en libertad de no realizar sus actividades, tenía también que asumir la responsabilidad de un posible despido y el término del vínculo jurídico, que en determinado momento lo podía mantener atado al empleador. Actualmente esta doctrina se preocupa por que exista una nueva justificación jurídica,

fundamentada en otros principios como podría ser la ideología que nos habla acerca de que en el fundamento de este derecho no se encuentra en la libertad de no trabajar, sino el reconocimiento del Estado, de la autonomía colectiva privada a los grupos profesionales. La autonomía de voluntad, reconocida por el individualismo jurídico, (aunque de manera aislada, con respecto al medio social) influía en los medios de acción, ya que por sus propias características no le suministraba los instrumentos idóneos a reivindicar , frente al patrón sus derechos sociales.

Afortunadamente con la evolución del sindicalismo, se abrieron nuevas expectativas de libertad para los trabajadores concentrados en colectividades, distinta a la libertad individual, al respecto nos dicen Gómez Gotischalk y Bermúdez: "intereses colectivos que se interponen entre los intereses públicos y los individuales, subordinados a los primeros y subordinados a los segundos"²⁶ .

POLÍTICO.- Desde este punto de vista son muy diversas las justificaciones que se dan al fenómeno de la huelga, hablaremos primeramente de la tendencia que nos refiere a la huelga como imposición del régimen democrático. Algunas otras versiones la justifican con corrientes marxistas, en el cuadro democrático del Gobierno, como un elemento de táctica comunista. Para los

²⁶ BERMUDEZ Cisneros Miguel ORLANDO Gomez. Elson. GOTTSCHALK Curso de derecho del trabajo México Porrúa S.A. 1979 pag 832

demócratas la huelga sería un elemento de dialogo donde con ideología hegeliana sus premisas fundamentales constaban del pensamiento de que toda mudanza y desenvolvimiento, es el resultado de un conflicto entre fuerzas opuestas.

El esfuerzo de las corrientes democráticas es encaminar el dialogo para el camino pacifico. Según el anterior pensamiento, la huelga se presenta como instrumento de la negociación colectiva y que se convertiría en una necesidad apremiante desde la separación del capital y el trabajo. También dentro de los cuadros democráticos se presenta otra corriente que ve a la huelga como una expresión particular del derecho de resistencia a la opresión, para estos pensadores la huelga se analiza con respecto a otras manifestaciones de resistencia como son las revueltas, las rebeliones la desobediencia a la ley injusta y las coaliciones y la huelga se distinguen, según esta corriente, por la voluntad de actuar en un determinado orden social, que se ve aparejado a la abstención colectiva del trabajo.

Otro de los pensamientos que deviene de esta clasificación es el que compara a la huelga con la guerra y nos dicen que del mismo modo que no existe un super poder organizado que reprima la guerra entre las potencias, tampoco habría un poder interno que haga terminar esa guerra entre potencias sociales. "Fundamentándola en el antijurídico, el autor nos dice que Carnelutti menciona como se

establece el paralelo, entre estas: La huelga desde el punto de vista jurídico se coloca en el cuadro de la guerra, y que a la guerra interindividual o Internacional se agrega la intersindical. Expresiones muy comunes como son: proclamación, ultimátum, tratado, tregua, arbitraje y otras comprobarían la semejanza entre la huelga y la guerra. La anterior concepción parte del supuesto de que la huelga no es un derecho, según su íntima naturaleza y si un hecho voluntario, un hecho no necesariamente ilícito como podría ser para algunos, o la manifestación del ilícito, del acto antijurídico."²

SOCIOLÓGICO O SOCIAL.- Este criterio de justificación de la huelga explica que las perturbaciones producto de los conflictos de trabajo en nuestros días, que son el resultado de un desequilibrado sistema jurídico establecido con base en la igualdad de los derechos y la realidad del empobrecimiento y miseria del pueblo. La huelga es un proceso de adaptación mas evolutivo y justo que otras formas de violencia social, como podría ser el boicot. Concluyen diciendo que por la forma de realización de la huelga por el rumor que deja en la plaza la misma, es aparentemente mas peligrosa, como expresión del ejercicio concentrado de derecho.

² BERMUDEZ Cisneros, Miguel. ORLANDO Gomez, Elson. GOTTSCHALK Op Cit Pag 833

2.3.- NATURALEZA JURÍDICA.

El reconocimiento del derecho de huelga en nuestra Constitución General constituye una decisión política que fundamenta a la interrupción de las labores, por parte de los trabajadores, con la finalidad de presionar al patrón para obtener de éste la mejora de condiciones en cuanto a prestaciones se refiere; esta incorporación legal es el producto y logro de las aspiraciones obreras para contar con un medio que les permitiera negociar con los patronos en un plano de igualdad, que se consiguió al través del ajuste de las distintas situaciones que atraviesan tanto los trabajadores como los empresarios, pueden ser las revisiones (tanto integrales como salarial) de los contratos colectivos de trabajo y ley, o en los extraños casos del incumplimiento de estos; o podrían ser las disposiciones legales sobre participación de utilidad, así como el apoyo de otros movimientos y en todo los cuales se ejercita el derecho de huelga.

Para hablar acerca de la naturaleza jurídica de la huelga, es necesario precisar lo problemático que esto resulta ya que existen corrientes sumamente diversificadas que tratan este tema, nosotros desglosaremos en dos corrientes, primero nos referiremos a los que la analizan en términos de un derecho (que representan la

mayoría de los autores) y los que afirma se trata de un simple hecho, cuyo sujeto activo es el individuo y no la asociación.

También existe la tesis de los que ven en la huelga un hecho social . Quien afirma que la huelga es un hecho, piensan así pues con la lógica de que la huelga no podría ser objeto de derecho, puesto que contraría a un situación jurídica que sería el resultado de el contrato colectivo del trabajo, que obliga al trabajador a proveer una prestación.

Es importante mencionar que la evolución histórica de la huelga ha mostrado que el sujeto activo del derecho en cuestión no es el individuo, sino el sindicato, no se puede hablar del derecho subjetivo de huelga, sino donde esta en juego el interés colectivo del grupo profesional.

Otro de los criterios es el de Manuel Alonso García que nos dice que la huelga como un fenómeno social para ser considerada un derecho de la clase trabajadora debe necesariamente contener dos elementos que son un acto libre, porque la declaración que se haga de la huelga debe ser de manera voluntaria y no mediante coacción de un sector o de un sindicato; segundo, deberá concretarse solo al acto de abstención del trabajo. Con respecto a la abstención de trabajar, este autor nos maneja dos situaciones, el acto en si puede mantener en su autonomía una significación social no profesional (podría ser una huelga de estudiantes, como

FORMA TESIS NO SAN
LA BIBLIOTECA

mencionamos anteriormente); o bien se puede concretar a un fenómeno de participación no activa en el trabajo como suele suceder en la huelga de brazos caídos, donde en la práctica carece de toda legitimación para los fines perseguidos por sus autores.

En nuestro país tiene cierto prestigio la tesis que soporta que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional, es importante precisar que incluso el legislador así la calificó en la Exposición de Motivos de la ley de 1970, que decía que "En el Derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas." Existen autores que piensan que el anterior precepto es erróneo, ya que según estos, su aceptación ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se fundamentan en la teoría clásica del acto jurídico, al grado de que se califica de inexistente tal derecho.

La huelga se ha considerado como un medio directo, un recurso en la estricta acepción de la palabra y no en su sentido procesal jurídico, es decir que para conseguir las finalidades que los trabajadores persigan, la suspensión del trabajo se realiza para presionar al patrón y en esta relación (de obreros y patrones) no debe existir ninguna obstrucción. Hablando acerca de la

inmediatez que se atribuye a la huelga, se considera la tendencia que la califica como autoproteccion de los trabajadores, o bien una legitima defensa, ya que la calificación de ésta es posterior al acto en si.

2.3.1.- HUELGA ENTENDIDA COMO ACTO JURÍDICO.-

Históricamente la huelga hasta no hace mucho se consideró como el abandono colectivo del trabajo con fines profesionales por una coalición de trabajadores, ahora las corrientes modernas la denominan como una interrupción del trabajo, de carácter temporario, que persigue como motivos principales la reivindicación que beneficia al conjunto o a una parte del personal para mejorar ciertas condiciones. Del anterior concepto observamos que no se ajusta a nuestro derecho positivo ya que no marca de manera clara el carácter profesional, concertado y colectivo del acto, así que hablaremos de la formula propuesta por Nippertday, para quien la huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo de un gran número de trabajadores, producida en una profesión o en un establecimiento en vista d un fin de lucha que con voluntad de volver al trabajo después de ser alcanzado ese fin o después de la terminación del conflicto. Realizando un análisis de las dos anteriores concepciones, nos damos cuenta que si bien contemplan los elementos del fenómeno de la huelga, también nos percatamos que el carácter de la misma es vagamente expresado, el cual debe ser definitivamente profesional.

Para Mario de la Cueva "La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido en un acto jurídico"²⁸ . Tomando en consideración la ideología de este autor se desprende que la suspensión de las actividades de trabajo no producían como efecto jurídico, los buscados por los trabajadores, ya que estos pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y así mantener vigente las relaciones individuales de trabajo, hasta que se decidiera el conflicto que llevó a estallar la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran los contrarios puesto que la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; en ciertas ocasiones, por ser mayoría los trabajadores huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o también por la solidaridad obrera que no permitía la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico. Ahora bien, en nuestro derecho la huelga produce como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores. Esta teoría se confirma por el hecho de que la ley exige que la huelga cubra los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico. "Todo derecho-puntualiza de la Cueva- está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado,

²⁸ DE LA CUEVA. Mario Derecho Mexicano Tomo II. México, Porrúa. pag 767

pues la idea de derechos absolutos, al margen del orden jurídico está descartada. De aquí nace una segunda diferencia con la huelga del pasado: Esta no permite su reglamentación, justamente porque es un hecho jurídico que produce, como efectos de derecho, las consecuencias opuestas a las buscadas por los autores de hecho; la huelga del pasado es un ilícito que engendra responsabilidad y, por tanto, no se podía establecer cuando era lícito el hecho, porque, al consignarse en la ley la licitud del hecho, se le transformaba, tal como lo hizo nuestra Constitución en un acto jurídico". En el contenido de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo encontramos con mayor claridad el punto de vista anterior, ya que el elemento esencial se consagra en el artículo 450, cuyo contenido trata acerca de los objetivos de la huelga.

2.4.- CLASIFICACIÓN.

Existen diversas clases de huelga como lo son: lícitas, ilícitas, políticas, inexistentes, etc. La lucha contra la intolerancia económica encontró siempre distintas formas de expresarse. Por lo complejo y extenso que resulta el derecho de huelga los autores se han dado a la tarea de clasificar los distintos actos que conllevan a la masa obrera a rebelarse en contra de los empresarios que no respeten, en cualquiera de sus formas, sus derechos. De tal forma, como mencionamos anteriormente, existen huelgas lícitas e ilícitas, legales e ilegales, inexistentes etc. Para el autor Manuel Alonso García existen este tipo de clasificaciones:

"A) Por su extensión, la huelga puede ser:

a) en razón de las personas a que afecta:

a') de trabajadores;

b') de funcionarios o agentes públicos;

c') de otras personas que no tienen ninguna de las dos anteriores condiciones-estudiantes, comerciantes, médicos, etc.- si bien es muy dudoso se puedan conceptualizar jurídicamente como tales fenómenos. Por nuestra parte, entenderemos desde luego, que no cabe hablar de huelga en estos casos, o por lo

menos, que no es posible admitirlos sin reservas, sin analizar cada supuesto en concreto.

b) En razón de su extensión territorial:

a') Local

b') Regional

c') Nacional

d') Demarcación determinada (que no coincida con alguna de las anteriores).

C) Funcionalmente:

a') De empresa (parcial o total),

b') De rama o actividad profesional (parcial o total),

c') De miembros de un sindicato, en cuanto la pertenencia al mismo se define funcionalmente.

B) Por sus modalidades, cabe hablar de huelga:

a) Propiamente dicha;

b) De advertencia, caracterizada por su mínima duración de carácter impropio.

C) Turnante, la cual va absteniéndose de trabajar no simultánea, sino sucesivamente los diversos departamentos o secciones de una empresa, o las distintas empresas de una misma localidad;

d) De sorpresa, que es siempre de corta duración, y que constituye, en realidad, mas que el acto de perfección de un conflicto de trabajo y como la de advertencia una manifestación de descontento;

e) De celo o de rendimiento nulo, la cual viene a equivaler, por sus resultados a la huelga, aun cuando estrictamente considerada no lo sea, por faltar el elemento esencial de la cesación en el trabajo;

f) De brazos caídos, que se caracteriza por no comportar ausencia del local del trabajo, aunque si cesación en la prestación del servicio.

g) Con ocupación de los lugares de trabajo, en la que lo definitivo no es ya que se permanezca, como en el supuesto anterior, dentro de los locales de trabajo, sino la existencia de un cierto elemento intencional consistente en querer afirmar, de esta manera, la titularidad en cuanto a la propiedad de los medios de producción;

h) Pacífica o violenta, según, naturalmente, se produce por medios que no supongan realización de actos de alteración o de presión violenta, o discurra llevando consigo dichos actos.

C) Por sus fines la huelga es:

a) Profesional, y que es en realidad, la verdadera huelga, conceptuado el fenómeno desde un punto de vista jurídico.

b) De solidaridad, que tiene, en la mayoría de las ocasiones, una significación profesional también, aunque para su adecuado enjuiciamiento habrá que estar al análisis de cada caso concreto;

c) Política, supuesto que sean los trabajadores los sujetos de la misma. ²⁹

²⁹ ALONSO Garcia, Manuel Curso de Derecho del Trabajo 5a ed México, Arcl. 1975 Pag s 660 y 661

2.4.1.- EXISTENTE E INEXISTENTE.

Los orígenes de la distinción de la huelga existente o inexistente, se encuentran en la doctrina Alemana de mediados de siglo XIX, los maestros definen a los actos inexistentes como aquellos a los que les falta un elemento esencial a su formación, de tal manera que sea imposible concebirlos en ausencia de dicho elemento. Haciendo historia recordamos que nuestro código civil de 1928 recogió la teoría en su artículo 1794: "Para la existencia del contrato se requiere: I. Consentimiento. II. Objeto que pueda ser materia del contrato", en el art.269 de la ley de 1931, para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo o de forma necesarios para la suspensión de las actividades de trabajo, dispuso que: " La junta de conciliación y arbitraje antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores declarará de oficio que no existe el estado de huelga", del anterior precepto se dedujo la huelga inexistente, en el art. 444 se dio una definición positiva de la huelga legalmente existente: " Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del art. 451 y persigue los objetivos señalados en el art. 450".

En sentido negativo, la huelga es legalmente inexistente, cuando contradiga lo dispuesto en el artículo 451 de la Ley Federal

del Trabajo, es decir, cuando la suspensión del trabajo no se realice por la mayoría de los trabajadores, en caso de que sea una minoría, se podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se declare la inexistencia de la huelga. Como mencionamos anteriormente, es fundamental que reúna los objetivos establecidos en el artículo 450, de no ser así, estaríamos frente a un movimiento huelguístico, susceptible de ser calificado de inexistente. Por último, en la medida que no se vean cubiertos los elementos contemplados en el artículo 920, se producirá la inexistencia del movimiento huelguístico.

2.4.2.- LICITA E ILÍCITA.

En cierta Enciclopedia jurídica Italiana se encuentra el siguiente concepto de licitud: el concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta.

De la anterior definición podemos decir, que en el reino del derecho, lo ilícito es lo contrario a las normas jurídicas.

La fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, contiene el precepto legal de la huelga lícita e ilícita y literalmente nos dice:

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

pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno"

Para complementar el contenido de este apartado, es necesario ligar el anterior precepto con los artículos 933 y 934 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el primero de ellos nos habla del procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, que será el mismo procedimiento que el de la declaración de inexistencia (artículo 930 de la misma ley), en cuanto al segundo artículo enunciado anteriormente, hace saber que de declarar la Junta de Conciliación y Arbitraje la ilicitud de un movimiento huelguístico, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Para concluir diremos que, según reza el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es ilícita cuando:

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

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

Así que ejecutado cualquiera de los anteriores actos, se dará por no aceptada la huelga, ya que estaremos frente a un movimiento huelguístico ilícito.

2.4.3.- JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA.

Encontramos que en el artículo 277 del primer proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1928, los conceptos huelga imputable o inimputable al patrón y que decía, que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declaraba lícita un huelga e imputable sus motivos al patrono... lo condenara al pago de los salarios correspondientes a los días que hubieren holgado los trabajadores, por lo tanto antes de la expedición de la ley de 1931, inició el cambio terminológico, al usar los términos huelga justificada o no justificada.

En la ley de 1931, los artículos 236 y 271 traían consigo algunas variantes a las ideas del proyecto de 1928. El artículo 271 en su contenido establecía que, si la Junta de Conciliación y Arbitraje declarada lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresaba el artículo 260, e imputable sus motivos al patrono y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en ese título, y que se condenaría a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hubieran holgado.

En la ley de 1970, la comisión retrocedió a la terminología de la Suprema Corte de Justicia de la nación, por lo que en el

artículo 446 definió la huelga justificada como aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

2.4.4.- LEGAL E ILEGAL.

Son huelgas ilegales aquellas que no obedecen los plazos y condiciones establecidas en la ley, las que reivindican materia juzgada improcedente por la Justicia del Trabajo, las que son practicadas en la vigencia de una convención colectiva, las huelgas en servicio público y actividades esenciales.

Es motivo de ilegalidad cualquier acto de violencia contra personas y bienes, como pudieran ser agresiones, sabotaje, destrucciones, invasiones del establecimiento, insultos. Además de que podrían existir casos en que bajo color de huelga se practicasen actos que le deformaran lo esencial, o que le degeneraran la función característica, nos dicen los autores Gómez, Bermúdez y Gottschalk: "Consiste esta, como se sabe, en la abstención concertada y colectiva del trabajo; mas los llamados huelguistas no usan ese derecho, prefieren trabajar bajo la forma del obstruccionismo, o por el retraso en la ejecución de las tareas (huelgas tortuga), o quedar de brazos cruzados en el local de trabajo, o cumplir a rigor el reglamento (huelga de reglamento) aparentando exceso de celo. Son todas ellas formas de huelga degenerada, repudiada por la mayoría de la doctrina y de las legislaciones por importar un ilícito civil. En efecto, el empleado trabaja en esos casos de modo diverso del que es contractualmente

establecido, se torna incumplido, viola el contrato de trabajo de forma maliciosa³⁰ ”.

Debemos mencionar que la huelga legal será exactamente la contraria a la ilegal y que cubrirá los requisitos de ley.

³⁰ BERMUDEZ Cisneros, Miguel. ORLANDO Gomez. Elson. GOTTSCHALK Op Cit pag 851

2.5.- TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

Podemos hablar de tres posiciones, para solucionar el problema de la titularidad del derecho de huelga: trabajador individual, grupo organizado de trabajadores y organización profesional .

La titularidad del derecho de huelga le pertenece a los trabajadores individualmente considerados, aunque su ejercicio se debe de realizar colectivamente, para que realmente se obtengan los resultados que los trabajadores se planteen al iniciar dicho derecho. La atribución del poder que el derecho de huelga confiere pertenece al trabajador. El interés protegido por el derecho es de un interés colectivo y no significa en orden a la titularidad individual del mismo. El hecho de que la huelga no tenga un matiz de colectividad no quiere decir que la titularidad de dicho derecho se pueda transferir a un sujeto distinto del que inicialmente fuese portador.

En el supuesto caso de que la titularidad del derecho de huelga correspondiera al sindicato, este podría en cualquier momento, ejercitarlo, sin necesidad de apelar a los deseos de sus componentes, al respecto nos dice Manuel Alonso García: "Si los órganos sindicales deciden, en un instante preciso, ir a la huelga es porque pueden hacerlo en virtud de la representación que

de los intereses profesionales de sus agremiados ostenta. Esta representación es la que además, legal y estatutariamente, confiere al sindicato una especie de mandato tácito, cuya extensión va ligada al ejercicio de ciertas funciones y entre ellas, la de determinar la procedencia de declarar la huelga cuya eficacia solo se alcanza colectivamente, pero cuya titularidad corresponde a los trabajadores en concreto. De otra forma, tampoco tendría explicación posible el hecho de que el trabajador pueda negarse a obedecer pudiendo decidir no abstenerse del trabajo, pese al acuerdo adoptado por la organización profesional a que pertenezca. Las consecuencias de esta desobediencia podrán ser disciplinarias o internas, determinando, incluso, la expulsión del interesado respecto de la organización; ello constituye una manifestación del derecho asociativo, pero no expresión de un derecho cuya titularidad haya que entender atribuida, por ello, a la organización"³¹ .

Con un sentido de lógica decimos que si la huelga consiste en la suspensión del trabajo, es obvio que la titularidad de dicho derecho solo podrá recaer en quien trabaja; y como la prestación de servicios es un derecho personalísimo, solo los trabajadores podrán ejercer dicho derecho.

³¹ ALONSO García.Manuel pag Op Cit 663

2.6.- OBJETIVOS DE LA HUELGA APARTADO "A", ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Desde el punto de vista con que encontramos descrita la huelga en las fracciones XVII y XVIII, del artículo 123 Constitucional, apartado "A", encontramos que es un derecho social, cuya licitud queda sujeta a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La finalidad antes descrita, aparece redactada en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; y además de este se encuentran otros objetos específicos.

Podríamos encontrarnos ante el cuestionamiento de que si con la premisa inicial, que es la de el equilibrio entre los factores de la producción..., se derivan de esta los consecutivos objetivos, ya que pudiera ser que la explicación mas lógica del desequilibrio de los factores de producción devengan otras problemáticas ligadas a éste.

El conjunto de los objetivos de el derecho de huelga, constituyen un grupo de garantías para los trabajadores, por lo que respecta a su aplicación y funcionalidad, en el caso de la exigencia de celebrar o bien cumplimentar un contrato colectivo de trabajo; este objeto es de suma importancia ya que es la parte medular de la relación de trabajo entre obreros y trabajadores; que

regulara sus vidas en ese sentido jurídico y determinara de manera justa sus condiciones de prestar actividades de cualquier índole, con respecto a la revisión de salarios, no es menos importante que el anterior, ya que los aspectos económicos, como ya mencionamos, son muy importantes en éste fenómeno de la huelga y por supuesto en la misma sociedad, las huelgas por solidaridad pueden ser una de las expresiones máximas de la característica social, reivindicatoria, tutelar y protectora de nuestro derecho del trabajo. De manera muy somera hemos descrito los objetivos del derecho de huelga en nuestro país, aclarando que más adelante se profundizará en cada uno de ellos.

2.6.1.- EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCION Y EL CAPITAL.

Durante un largo tiempo se vio en el derecho de huelga un movimiento de insurrección, por medio del cual, se creía, que los trabajadores involucrados en dicho movimiento, buscaban la destrucción o en el menor de los casos un cambio en la sociedad, ahora dicho criterio ha sido ya sepultado. Hoy la huelga es un instrumento con el cual cuenta la clase trabajadora para actuar, cuando sea necesario, en contra del patrón; buscando una solución al tipo de conflicto que origine este movimiento, además de la presión ejercida, los trabajadores también buscan el apoyo social, actualmente esta expresión de voluntad ya no se ostenta en contra de las máquinas e instrumentos de trabajo, ni mucho menos en contra de persona alguna.

Los métodos han evolucionado y se pretende que el Estado de alguna manera proteja a este movimiento plenamente justificado. El sindicato no solo tiene la encomienda de representar el interés profesional, también es un instrumento de colaboración en busca de soluciones prácticas para el cumplimiento de sus fines.

Como espectadores, ahora, debemos ver en el fenómeno de la huelga, un acto jurídico social; nunca de agresividad, entendiendo que no suspenden sus trabajos de manera irresponsable, desentendiéndose de sus deberes cívicos y sociales, para obtener

determinadas ventajas. Debemos entender que es un proceso mediante el cual se busca obtener un acuerdo entre sus dos partes componentes: el capital y el trabajo.

Socialmente hablando la huelga es la expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, practicas o costumbres vigentes; ha de tener como finalidad mejorar las condiciones de trabajo pero dentro de un contenido social que obliga al sector laboral a que su búsqueda sea un ajuste previo a sus pretensiones.

El fenómeno de la huelga ha venido a dar un cambio radical en la estructura social y económica de los países y ya que no es la simple manifestación, sino que se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores .

El papel del Estado, aquí, estriba en cuanto que tiene como obligación proporcionar la armonía de los intereses entre los factores de la producción.

2.6.2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.

Otro aspecto importante es, además del social, el económico y dentro de su ámbito jurídico, uno mas de sus objetivos, particularmente hablando es: " Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar su periodo de su vigencia."

El contrato colectivo será un acuerdo donde se establecen las condiciones que se observarán en las relaciones individuales.

En el derecho europeo, el empresario acepta determinados condiciones de trabajo, aunque conserva la libertad de elegir a su personal; en nuestro país esta facultad la ejercen los sindicatos a través de la cláusula de exclusión. De lo anterior podemos establecer que las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo; ajustando las cuestiones individuales ya existentes al criterio colectivo.

En los casos donde no exista la voluntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos substanciales en relación al trabajo, el derecho de huelga será el medio idóneo para obtener el objeto deseado, que puede ser elevar el interés individual a un interés de grupo para establecer el salario, la jornada, los descansos, el pago de indemnizaciones, la protección y seguridad del trabajador, etc.

2.6.3.- PARTICIPACION DE UTILIDADES Y REVISION DE SALARIOS CONTRACTUALES

Normalmente es en los países industrializados, donde la revisión temporal del salario que se otorga al trabajador por sus servicios, constituye un motivo primordial para el planteamiento de las huelgas y aunque en estos países se observan aceptables condiciones de trabajo y su legislación ha logrado suprimir muchos conflictos relacionados con aspectos internos de trabajo, en cambio cuando se trata de reclamar un salario o un aumento si la situación económica ha llegado a cierto grado de menoscabo para la sociedad y los trabajadores, obviamente involucrados en ésta, se vuelven intransigentes si no obtienen una respuesta razonable para sus peticiones y es cuando en forma invariable recurren a la huelga .

Puede ser que en países escandinavos, en Alemania Occidental o en Bélgica donde la intervención de los trabajadores es considerablemente importante, donde como consecuencia se han obtenido muy pocas suspensiones del trabajo, en Francia o Italia en donde la tendencia a recurrir al derecho de huelga es mayor, sobre cinco tipos de industria: minera, portuaria, textil, de servicios o del comercio; en las mencionadas el índice mayor en cuanto a suspensión de trabajo se atribuye a la revisión de salarios.

En los países latinoamericanos, por cuestiones de orden económico, mayormente, también es causa mayor de motivos para suspender trabajos, la revisión de salarios. Particularmente hablando de México, desde la legislación de 1931 la revisión periódica del salario a través de las Comisiones Nacional y Regional de los salarios Mínimos y el clausulado, que sobre el particular deben contener los contratos colectivos, han elevado a la conciencia del patrón la apremiante necesidad de evitar la huelga, siempre y cuando la situación económica de los trabajadores se vea ajustada a su realidad, cuestión sumamente difícil, por la mala situación económica predominante en nuestro país.

La fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, contiene como uno de los objetivos de la huelga, el derecho de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de las utilidades.

Para algunos autores la fracción enunciada anteriormente es un tanto controvertida, en virtud de que quizá para éstos no sea razonable el hecho de que a través de la huelga se logren alcanzar, el cumplimiento de obligaciones legales.

Sin embargo creemos que éste objetivo como los demás que enuncia el artículo 450, es de suma importancia ya que como hemos

venido mencionado, la huelga es un instrumento para los trabajadores como medio de defensa para obtener mejoras en las condiciones de trabajo inherentes a éstos.

2.6.4.- HUELGA POR SIMPATIA O SOLIDARIDAD

La llamada huelga por solidaridad, es también considerada como un objeto mas para poder recurrir al derecho de huelga, podemos definir a éste tipo de huelga como la suspensión de labores que se realiza por los trabajadores de un establecimiento y quienes además, sin tener conflicto alguno con su patrón, se solidarizan con trabajadores de otro establecimiento y los cuales si tienen conflictos con su patrón.

Dentro de las clases sociales esta huelga funciona como aleatoria con las clases sociales afectadas, ya que presupone que en el momento que decidan apoyar un movimiento huelguístico, los patrones se verán mas presionados a solucionar los conflictos de los trabajadores, primeramente afectados.

Puede ser confundida ésta con las huelgas políticas o con las revolucionarias, pero en realidad carece de las características de una y de otra, ya que los objetivos de estas agilizaciones distan de los objetivos de la huelga por motivos de relación de trabajo.

La huelga por solidaridad no la admiten mas que unos cuantos países, por ejemplo Inglaterra y Estados Unidos la admiten solo si los movimientos van dirigidos exclusivamente a mejorar las condiciones de trabajo.

2.7.- OBJETIVOS DE LA HUELGA BUROCRÁTICA, APARTADO "B".

Los objetivos del derecho de huelga burocrática en nuestro sistema jurídico, realmente (si existen) son sumamente imprecisos y confusos. En el artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, que a la letra dice: "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencia de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional". Analizando el anterior precepto nos damos cuenta que el legislador equivocadamente al referir en este artículo los objetivos de la huelga burocrática nos remite al apartado B del artículo 123 Constitucional, en el cual en su fracción X nos dice: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;". De la anterior lectura, nos percatamos, de lo erróneo del contenido del precepto del artículo 94 de la Ley Burocrática, ya que primeramente, la manera de remitirnos al artículo 123

Constitucional es incompleta, en virtud de que dicho artículo solo nos dice el numeral y el apartado, y no así la fracción. Analizando cuestiones de fondo nos permitimos criticar la insuficiencia del artículo 94 de la citada Ley, ya que este debería de ser en su contenido mas explícito.

El artículo 11 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático nos establece: "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicaran supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad". Hacemos la cita del anterior artículo por la razón de que quizá se pudiera interpretar que la insuficiencia del artículo 94 de la Ley Burocrática, se podría aplicar la Ley Federal del Trabajo; aunque dicha interpretación se hiciera, no resultaría, por que los objetivos de la huelga descritos en el artículo 450 de la citada Ley, no tiene conexidad con los elementos que existen en la huelga burocrática; primero diremos que en la relación de trabajo burocrático no existen factores de producción ni derechos del trabajo con los del capital, el segundo objetivo nos habla acerca de la obtención de la celebración del contrato colectivo del trabajo, tampoco se puede dar en virtud de que para los burócratas será el nombramiento y se rigen por sus Condiciones Generales de

Trabajo, en cuanto al objetivo de obtener la celebración del contrato-ley, creemos que podría existir en la relación de trabajo burocrática, ya que La Federación de Trabajadores al Servicio del Estado acogen en su seno unos 90 sindicatos, aproximadamente; por lo que respecta al objetivo de la obtención de participación de utilidades, no existe para los trabajadores al servicio del Estado por la naturaleza propia de sus funciones, que es el de dar servicio público y este no recibe utilidades; en cuanto a la huelga por solidaridad, tampoco existe ya que lo contemplado en el artículo 94 de la Legislación Burocrática y apartado B del artículo 123 Constitucional se refieren en su contenido que solo los trabajadores al servicio del Estado que sean afectados podrán participar en un movimiento de huelga; así que nadie fuera de los afectados podrá apoyar dicho movimiento, el último objetivo planteado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que nos habla acerca de la revisión de los salarios contractual, este tampoco existe ya que los salarios para los trabajadores al servicio del Estado están previstamente fijados en el Presupuesto de Egreso de la Federación.

Del anterior análisis deducimos que aun que se quisiera suplementar con la Ley Federal del Trabajo, no se podría por que simplemente los motores que impulsan el fenómeno de la huelga en ambas relaciones de trabajo son distintas.

Para finalizar concluiremos diciendo que realmente no existe objetivo alguno, plasmado en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, que determine las finalidades expresas para que un servidor público incurra en la huelga.

CAPITULO TERCERO

PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA APARTADO "A" Y EN LA HUELGA BUROCRATICA.

3.1.-PROCEDIMIENTO EN LA HUELGA APARTADO "A".

En el fenómeno de la huelga, si bien es cierto que contiene características de tipo social, también es cierto que su estructura toral esta determinada por elementos jurídicos que regulan el funcionamiento de tal movimiento.

En la huelga se distinguen generalmente tres momentos procesales distintos. Para hablar del primero de ellos, que es el momento procesal de emplazamiento, diremos que este significa el mas importante e indispensable dentro de esta etapa jurídica en el procedimiento de huelga. Dentro de esta etapa aparece como parte actuante, además de los trabajadores y el patrón, la autoridad competente para conocer del conflicto suscitado entre los anteriores. La participación de la autoridad que en este caso resultan ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es para intervenir como mediador, para hacer llegar al patrón el emplazamiento y también realizará las veces de conciliador, aunque

en nuestro derecho, realmente esta etapa es para la autoridad de carácter meramente administrativo; conocida también como periodo de prehuelga.

La segunda etapa contiene una peculiaridad dentro de este procedimiento: no siempre se presenta. En esta etapa la autoridad debe de pronunciarse respecto de la existencia o inexistencia de la huelga, licitud o ilicitud de la misma, en dicha etapa la autoridad ejerce una función netamente jurisdiccional; y ya dentro del periodo de huelga estallada.

En la tercera etapa es donde se decide si el conflicto es o no imputable al patrón.

Volviendo a la etapa del emplazamiento, diremos que es esta y el periodo de pre-huelga donde la autoridad solo ejerce con un carácter formal, no pudiendo actuar sino como el ente que controla la personalidad de los comparecientes, y como determinante de su propia competencia para conocer del conflicto de que se trate.

En los dos momentos procesales posteriores ya citados, la autoridad participa activamente ya que recibe y desahoga las pruebas que ofrezcan las partes y que la propia autoridad decida recibir; cuando se hace necesaria la etapa donde se solicita el arbitraje de la autoridad correspondiente, en este caso específico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esta se pronuncia

3.1.1.- EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Una vez que los trabajadores, representados a través de su sindicato, y el patrón concluyan pláticas concernientes a conflictos de naturaleza colectiva, sin resultados favorables tendrán dos opciones: acudir a la huelga, extendiéndola hasta que el patrón acceda a sus peticiones, o bien solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva el conflicto, a través del procedimiento respectivo

Por emplazamiento podemos entender el aviso que dan los trabajadores al patrón para hacerle saber sus peticiones y también que en cierto periodo, de no verse satisfechas estas, irán a la huelga. Dichas peticiones deberán referirse a cualquiera o varios de los objetos de la huelga, previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante mencionar al respecto, que de acuerdo al artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de trabajadores y que a ese efecto el artículo 441 de la misma Ley, atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes. Es importante que antes de proseguir, mencionemos la importancia que tiene la

libertad sindical que gozan los trabajadores, ya que esta presenta diversos momentos de los cuales destacan:

1.-Las negociaciones típicas concentradas legalmente en los artículos 387 y 424 de la Ley Federal del Trabajo que nos dicen, respectivamente, : " El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

Con respecto al reglamento encontramos: "En la formación del reglamento se observaran las normas siguientes: fracción I.-Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; fracción II.-Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de ocho días siguientes a su firma, lo depositaran ante la junta de Conciliación y Arbitraje" Del anterior concepto deducimos que nos encontramos frente a un claro ejemplo de negociación colectiva típica, abordando específicamente nuestro tema, diremos que la posibilidad que tiene los sindicatos por la negociación, forma parte de la libertad sindical y su finalidad es obtener de los empresarios la aceptación de sus peticiones, antes de acudir a la huelga.

2.-El papel que desempeña la negociación, en la preparación de las convenciones colectivas, es prácticamente indispensable. Aunque legalmente no existe disposición expresa acerca de la obligatoriedad de la negociación y podría en un supuesto caso que los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por dicha etapa intermedia, pero recordemos que el periodo de prehuelga del que hablaremos posteriormente, tiene por objetivo primordial invitar a los trabajadores y al patrón a un convenio que de por terminado el conflicto.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, son tres los casos en que se establece un periodo obligatorio para la negociación colectiva. Los artículos 399 y 399 bis establecen que la revisión del contrato colectivo deberá solicitarse con 60 días de anticipación para las cláusulas generales y 30 para la fijación de nuevos salarios, observamos de lo anterior que podríamos emplear una especie de sinónimo entre las palabras revisión y negociación; otra hipótesis podría relacionarse con la celebración del contrato ley, ya que la convención obrero-patronal tiene como finalidad simplificar la discusión y el acercamiento entre los factores de la producción.

Pensemos que la naturaleza jurídica del emplazamiento, contiene vital importancia dentro del proceso de un movimiento de huelga (ya que formalmente con este paso se da a conocer al patrón

una huelga)se considera al emplazamiento como un acto jurídico, por medio del cual se expresa la voluntad de manera unilateral, el anterior precepto se presenta de manera muy precisa, la idea de que dicha etapa es resultado de un derecho de clase, dirigido en este caso a los trabajadores involucrados en una huelga

De lo anterior podemos completar diciendo que esta etapa es el arma con la cual se inicia una lucha para obtener mejoras de las condiciones de vida de los trabajadores en cualquier establecimiento, empresa o rama industrial; y con menos palabras: es el principio de la lucha por la justicia social.

A lo largo del tiempo, nuestras leyes del trabajo han estipulado que el emplazamiento sea redactado y presentado por escrito por los trabajadores. El artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, contemplaba en su fracción I que, los trabajadores dirigirían un escrito en el que formulen...", en el artículo 920 actual que nos dice que el procedimiento de huelga se iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones (escrito de emplazamiento) que deberá reunir los requisitos...Se dirigirá por escrito.

Este requisito no se hace solo de manera tradicional sino que es un reclamo de la seguridad jurídica, ya que de otra manera los datos contenidos en dicho escrito serían inciertos en lo que se

refiere a las peticiones y a la circunstancia temporal para suspender los trabajos.

Las peticiones, CFR a Néstor de Buen, contenidas en el escrito de emplazamiento o pliego de peticiones, deberán referirse a cualquiera o varios de los objetivos de la huelga previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo: cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga solo podrá ser promovida por uno o por varios de los sindicatos de trabajadores³². El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores. Esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

En el orden formal la Ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento (art. 920)

- a) Que se formule por escrito.
- b) Que se dirija al patrón.
- c) Que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga.

³² DE BUEN Lozano. Néstor Derecho del Trabajo TomoII 2a ed Porrúa, México, 1977 Página 756

d) Que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo mas próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes. a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e) Que el aviso de suspensión de labores se de, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o diez días cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y la hora en que el patrón queda notificado".³³

Ahora, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 925 lo que se entiende por servicios públicos y a la letra dice:

"Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones, y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerio y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad,

³³ IBIDEM. DE BUEN Lozano Néstor Páginas 756 y 757

siempre que en éste último caso se afecte alguna rama completa del servicio".

3.1.2.-NOTIFICACION Y CONTESTACION.

En nuestra Carta Magna, específicamente en el artículo 17, se nos dice: "Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar sus derechos".

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones..."

De lo anterior apreciamos que nuestra Constitución previene que los tribunales, estarán expeditos para administrar justicia (como lo expresa el anterior precepto) y esta será en los plazos y términos que fije la ley; el precepto de los términos temporales para los actos procesales en una huelga, contemplados en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, realmente le favorecen. Los legisladores de 1931 y 1970, acertadamente señalaron lapsos muy breves para llevar a cabo dichos actos procesales.

Ya anteriormente hemos tratado acerca de la presentación del pliego de peticiones dirigido por escrito al patrón y en el que deberán ir formuladas las peticiones, el objeto por el cual irán a huelga de no ver satisfechas dichas peticiones, y el día y hora en que se suspenderán las labores. Una vez que se haya presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien a la autoridad de trabajo mas próxima o la de mayor jerarquía política, según sea el caso, ésta se hará totalmente responsable para que en el término de 48 horas siguientes a la de su recibo haga llegar al patrón, la copia del escrito de emplazamiento tal y como lo establece el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que se de el aviso para la suspensión de las labores, que será por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender los trabajos y con diez de anticipación, cuando se trate de servicios públicos, ya que el patrón sea notificado, inicia el periodo de prehuelga y es en este momento cuando abordaremos lo referente a los efectos que se dan cuando se notifica el pliego petitorio, que son:

a) Constituye al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades, inherentes al cargo tal y como lo dispone el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados; artículo 924 de la multicitada Ley. Es importante mencionar que dicho artículo concluye diciéndonos que lo anterior se dará antes de estallar la huelga, salvo cuando se trate de asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador; créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto de Fondo Nacional de Vivienda de los Trabajadores y los demás créditos fiscales y aclara que siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señalados en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Analizando estos dos efectos diremos que el primero de ellos es de consecuencia lógica ya que se trata de evitar operaciones fraudulentas que pongan en posibilidad de colocar al patrón en

estado de insolvencia. Aunque este depósito no impide, que la empresa continúe en términos normales, con su funcionamiento.

Realmente, nos dice el autor De Buen: "Se trata de una garantía sobre el fondo patronal, pero no sobre sus componentes especial. Así el patrón podrá seguir comprando y vendiendo y hacer los cobros y pagos que requiera su negocio"³⁴ .

Otro de los efectos es evitar situaciones como el auto-embargo o el desahucio en contubernio con el dueño del local; quizá este efecto sea uno de los mas polémicos puesto que ha sido el propenso a fraudes patronales. Se ha dado el caso de que sindicatos sin escrúpulos se alíen con los patrones, emplacen a huelga sin estallarla, y alarguen el plazo de pre-huelga para que ni el fisco, ni el Seguro Social, ni los propios trabajadores que hayan vencido en algún juicio al patrón, puedan ejecutarlo para que garantice sus derechos.

Por último diremos que también suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, que se encuentran pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo en la huelga por solidaridad. Y cuando los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, y aunque es obvio, la huelga es causa legal de

³⁴ IBIDEM DE BUEN, Lozano Néstor Página 758.

suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo que dure.

CONTESTACION DEL PATRON.- Nuestra Ley impone al patrón la carga procesal de contestar por escrito el pliego de peticiones realizado por los trabajadores; ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de 48 horas, indicando en éste si acepta o no las peticiones formuladas, por los trabajadores, artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo.

Observamos que realmente en la Ley no se nos dice nada acerca de la rebeldía en que podría incurrir el patrón al no contestar en tiempo, ya que quizá la norma parece incompleta, sin sanción e incoercibilidad.

3.1.3.- JUNTA DE CONCILIACION

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: "La Junta de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

Así que en el periodo de pre-huelga, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es lograr de manera indispensable la conciliación entre las partes (obreros y patronos). La intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje es sumamente relativa ya que no puede juzgar en esta etapa ni sobre la procedencia y tampoco sobre la imputabilidad del conflicto. Es aquí donde se reflejan las características específicas de este conflicto de trabajo, particularidades como: astucia, amenaza, capacidad económica de resistencia, así como las respectivas provisiones mutuas para un conflicto que puede abarcar un periodo largo.

En otros países como Colombia y Estados Unidos, por citar algunos, la conciliación entre las partes también es un requisito indispensable dentro del procedimiento de la huelga.

Analicemos ahora el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, que nos menciona: " La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

Fracción 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 concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

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

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

La naturaleza de la etapa procesal de reconciliación entre las partes, es meramente administrativa, no obstante analizaremos algunas otras etapas.

El trámite de conciliación se llevará a cabo ante la presencia del presidente de la Junta o de su auxiliar, pero podrán estar presentes y dar su voto los representantes de los trabajadores y de los patrones.

El presidente, de manera personal, intervendrá en las resoluciones relativas a la falta de personalidad, incompetencia, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

Con respecto de los términos para hacer notificaciones y citaciones, no serán aplicables las reglas generales. Así que las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas, así como todos los días y horas serán hábiles, los miembros de la junta no serán recusables, el único incidente que se podrá promover será el de la falta de personalidad, tampoco se podrá promover cuestión alguna referente a la competencia, pero si la Junta advierte que es incompetente podrá declararse así y los trabajadores deberán, dentro del término de 24 horas, designar a la Junta que estimen competente, a la que se enviará el expediente; conservando las actuaciones su validez, corriendo el término para suspender las labores desde la fecha en que la segunda Junta de Conciliación y Arbitraje, notifique al patrón la recepción del

expediente, haciendo sabedoras a las partes de lo anterior en la
Resolución de Incompetencia

3.1.4.-DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

En este apartado hablaremos acerca del periodo procesal determinado de "declaración de inexistencia de la huelga". Antes de proseguir, citaremos el contenido del artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

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

En la ley de 1931, en el artículo 269 que mencionaba que sería la Junta de Conciliación y Arbitraje quien de oficio declararía la inexistencia de la huelga, siempre y cuando no se cumplieran los requisitos prescritos para la procedencia de esta; observamos que según lo plasma el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, ahora ya no es de oficio sino a petición de parte, que en este caso serán los trabajadores, patrones de la empresa o establecimiento afectado y los terceros interesados; quienes podrán solicitar a la

Junta de Conciliación y Arbitraje, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en la propia ley.

La determinación del concepto de terceros, quizá sea lo mas complicado del anterior precepto, de la investigación realizada, creemos que deben estar comprendidos los sindicatos minoritarios, los trabajadores no huelguistas, y tal vez los trabajadores de confianza; es importante mencionar que quien presente la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo en el problema, como podemos interpretar lo dispuesto en la fracción III del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

Volviendo a la parte intrínseca de este apartado reflexionaremos acerca de esta figura juridico-procesal. Nuestra legislación se refiere a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría, de inexistencia y de ilícita cuando la mayoría de los trabajadores en ella involucrados realicen actos violentos contra las personas o las propiedades; o bien en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Para algunos autores la denominación de huelga inexistente es incorrecta, para De Buen "la expresión inexistencia es inadecuada en cuanto refleja una tesis inadmisibile: la que estima que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional. En su lugar preferimos el termino "improcedente", que pone de manifiesto la

inadecuación entre el hecho "huelga" y la norma legal que la determina".³⁵

Es importante mencionar, las causas que dan motivo a la inexistencia. De acuerdo a lo establecido en el artículo 459, que nos dice: "La huelga es legalmente inexistente si:

I La suspensión del trabajo ,se realiza por un numero de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

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

III No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Nos parece interesante citar al maestro Trueba Urbina haciendo el siguiente análisis, con respecto al objeto primeramente enunciado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo: " La apreciación del concepto constitucional y reglamentario de "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", objeto de la huelga a originado polémicas entre los juristas y economistas, y lo que es mas grave aún, resoluciones equivocadas de los Tribunales del trabajo ... Es un error de la

³⁵ IBIDEM DE BUEN, Lozano Néstor Página 758

Junta de Conciliación y Arbitraje exigirle a los trabajadores que justifiquen en el proceso de calificación de la huelga el "desequilibrio" entre los factores de la producción; por esto se critica su actitud como antihuelguística y su tendencia a refrenar, sino es que a reprimir en la práctica, el ejercicio del derecho de huelga".³⁶

Nos pareció muy importante hacer este agregado a nuestro trabajo, en virtud de que la opinión del maestro Trueba Urbina siempre es muy acertada y que mejor que citar una crítica acerca de un acto procesal.

Como mencionamos anteriormente la solicitud de inexistencia puede hacerse por terceros que se vean afectados por el estado de huelga. En caso de que dicha solicitud no se haga dentro las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo a que hemos hecho referencia , se tendrá por precluido tal derecho y la huelga será considerada existente.

La solicitud de inexistencia se debe presentar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se debe acompañar una copia para el patrón o para cada uno de ellos si son mas, y los sindicatos de trabajadores. Se debe indicar las causas y fracciones

³⁶ TRUEBA Urbina, Alberto Evolución de la Huelga México, Ediciones Botas, 1950 Página 262

del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, en que se funde.

Una vez presentada la solicitud de inexistencia no podrán manifestarse otras causas distintas a las invocadas en ella.

Ya presentada la solicitud, la Junta de Conciliación y Arbitraje le correrá traslado a las partes interesadas y la citara audiencia para oírlas y en la misma se hará el ofrecimiento y recepción de las pruebas, dicha audiencia deberá celebrarse dentro de un termino no mayor de cinco días, las pruebas tendrán que referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Como ya hemos mencionado anteriormente en caso de que sean terceros los que soliciten la inexistencia de la huelga, también tendrán que probarlo.

Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. Solo en casos excepcionales la Junta podrá diferir el desahogo de ciertas pruebas, en cuanto a su propia naturaleza. Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de un lapso de 24 horas siguientes a dicha recepción, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Nos parece importante hacer un breve análisis acerca de la prueba del recuento de los trabajadores, ya que la comprobación de

que si la mayoría de estos, apoya o no una huelga, representa el elemento primordial y básico de toda declaración de inexistencia.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo

nos dice: " Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I.- La Junta señalara el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II.- Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo, después de la fecha de presentación del escrito del emplazamiento;
- IV.- No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

Los objetivos antes citados, por los cuales pueden acudir los trabajadores a una huelga, describen los derechos que afectan a una colectividad y hacerlos valer, precisamente mediante la manifestación de un movimiento huelguístico, es necesario precisar que no solo el incumplimiento de los derechos precisados en el artículo de referencia son motivo de huelga sino que también existe la posibilidad de apoyar a otra, movimiento conocido como huelga por solidaridad.

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 de rendición de pruebas” .

También nos hace mención de que no se deben de contar los votos de los trabajadores despedidos después de la fecha del emplazamiento, sin que se exija que este haya sido notificado al patrón y por lo mismo excluye el voto de los trabajadores contratados en el mismo periodo.

Las objeciones tendrán principalmente como finalidad determinar que el votante objetado no sea, ni haya sido trabajador de la empresa o establecimiento en huelga.

La carga de la prueba en éste procedimiento, será para quien ofrezca cualquier medio probatorio, esto es: si el patrón ofrece pruebas, será éste quien estará obligado a demostrarlo y viceversa.

La ley ordena resolver acerca de la existencia o inexistencia de la huelga en un lapso de 24 horas contadas a partir de la conclusión de la recepción de las pruebas; aunque en la práctica dicho termino dista de esas 24 horas.

Se citarán a los representantes de los trabajadores y de los patrones para resolver acerca de la inexistencia de la huelga y nos dice el artículo 930 fracción VI: “En el procedimiento de

declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

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

En el caso de que se declare la inexistencia de la huelga sus efectos serán de acuerdo al artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo: “Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I Fijara a los trabajadores un termino de 24 horas, para que regresen a su trabajo;

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

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

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

La resolución que resuelva la inexistencia de la huelga solo podrá ser impugnada mediante Juicio de Garantías y por ser un acto ajeno a Juicio, deberá promoverse Amparo Indirecto ante un Juez de Distrito en materia de Trabajo; ya que no existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, excepto la revisión de actos del ejecutor.

3.1.5.-CALIFICACION DE ILICITUD EN LA HUELGA.

Comenzaremos este apartado mencionando que huelga lícita es la que define el artículo 123 Constitucional, fracción XVIII:

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

En dicho concepto la huelga tiene como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La huelga ilícita es aquella en la que la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos en contra de personas o propiedades; también puede ser el caso cuando encontrándose en caso

de guerra, se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

De acuerdo al artículo 933 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento que se sigue para determinar la ilicitud de la huelga es el mismo que el que declara la inexistencia de tal. Donde encontramos una notoria diferencia es en los efectos que resultan de la inexistencia y de la ilicitud de la huelga; ya que una vez declarada la ilicitud de esta, las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas.

Es necesario citar al autor Néstor de Buén Lozano que nos dice: "que para el autor Cavazos Flores, en nuestro derecho positivo no existen antecedentes en el sentido de que se hubiera declarado ilícito algún movimiento de huelga"³⁷

³⁷ OP CIT. DE BUEN. Lozano Néstor Página 769

3.2.-FORMAS DE TERMINACION DE LA HUELGA.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, la huelga significa un instrumento de fuerza para los trabajadores, quienes podrán presionar al patrón para que acepte cumplir ciertas obligaciones, es entonces que los trabajadores obtendrán mejoras en las condiciones de trabajo.

Ante un movimiento de huelga el patrón tendrá diversos caminos.

El menos frecuente de ellos es el que el patrón no deje que estalle dicho movimiento, accediendo a cumplir las peticiones de los trabajadores; otro de ellos consiste en la impugnación de la procedencia de la huelga a través de su calificación.

El camino mas recurrente es la conciliación directa entre las partes o con la intervención de la autoridad correspondiente.

Evidentemente la duración de la huelga no depende de la voluntad patronal, salvo que decida satisfacer incondicionalmente las peticiones hechas por los trabajadores para obtener mejoras en sus condiciones habituales de trabajo.

Realmente la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. En la vida cotidiana laboral, la huelga como

instrumento de fuerza, es mas eficaz como amenaza que llevándola acabo. Obviamente el estado de huelga no es conveniente para ninguna de las partes en ella involucrada (trabajadores, patrones y terceros afectados), pero tristemente es a la parte trabajadora a la que se le afecta con mucha mas crudeza; ya que estos carecen de reservas económicas en su mayoría, para estar en condiciones de soportar una lucha prolongada, sin recibir dinero alguno.

Observamos entonces, que con lo anterior queda claramente ejemplificado lo mencionado en el artículo 450 fracción I de La Ley Federal del Trabajo, ya que la huelga se convierte en un instrumento de equilibrio, que seguramente pone en peligro a las partes que en ella intervienen y a sus intereses.

Nuestra legislación establece en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: la huelga terminara:

- I Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

3.2.1.- POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

Esta forma de terminar la huelga podría ser la mas ideal, ya que el patrón tendría que acceder a cumplir lo exigido en el pliego de peticiones elaborado por los trabajadores.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo es idéntico al de las normas de 1931. Como ya mencionamos el acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflicto, es importante mencionar que el periodo de pre-huelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

Creemos que los patronos, de estar en condiciones, deberían tratar de solventar las necesidades laborales de los trabajadores, con la lógica de que éstos son la parte medular del sistema de producción capitalista para el crecimiento de un país, que su trabajo se vea reivindicado.

Social y económicamente hablando esta forma de solucionar el conflicto de la huelga sería también la mas idónea ya que ninguna de las dos partes se verá perjudicada. Principalmente la clase trabajadora que es la mas débil y susceptible de los perjuicios que darían como resultado una huelga alargada y agonizante.

3.2.2.- ALLANAMIENTO DEL PATRON.

Esta forma de terminación depende únicamente de la voluntad del patrón. Se trata de un acto unilateral de éste, sin embargo, para que las funciones normales de la empresa o el establecimiento afectado continúen, legalmente es necesario que se cubran los salarios de los días que no se laboraron, siempre y cuando el allanamiento sea posterior al estallido de huelga

Las condiciones que destacan en esta forma de terminación están encaminadas al cumplimiento de las peticiones con respecto a las obligaciones incumplidas, el patrón tendrá que reunir los elementos para cumplimentarlas, otro medio podría ser la consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral correspondiente a disposición del sindicato, tratándose de nuevas condiciones de trabajo, el patrón hará constar su aceptación expresa; todo esto acompañado, como ya dijimos, de los salarios caídos.

3.2.3.- POR LAUDO ARBITRAL DE LA PERSONA O COMISION QUE ELIJAN LAS PARTES.

La fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo es una replica literal del articulo relativo de la Ley de 1931. En esta forma de terminación del conflicto, denominado huelga nos encontramos ante un acto bilateral de voluntad en el que se legitima la función de los árbitros y se hará obligatorio la resolución que se dicte.

Cuando las partes, en un conflicto como lo es la huelga, deciden de común acuerdo poner en manos de un tercero (Llámesese persona o comisión), la resolución del conflicto esta adquiere un valor especial. Si bien es cierto que no existen reglas legales que nos hablen acerca de estos arbitrajes, también lo es que la autoridad habrá de cuidar de que no implique violación de derechos de los trabajadores.

3.2.4.-POR LAUDO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Tratándose del sometimiento del conflicto ante la Junta, la resolución de ésta es la que ha tenido mayor atención del legislador. A continuación haremos un breve análisis de las distintas etapas que presenta.

El procedimiento se establece en dos distintas, vertientes tratándose simplemente del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo del trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria (Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo), tratándose de conflictos de naturaleza económica es decir, cuando se quiera crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La imputabilidad dentro de esta etapa consiste en que el patrón pague a los trabajadores los salarios, salvo cuando se trate de una huelga por solidaridad y que se vean satisfechas las peticiones plasmadas en su pliego petitorio.

El anterior precepto tiene una grave limitación: el patrón puede negarse al sometimiento ante la junta o bien a aceptar el laudo que esta dicte, conforme a la fracción XXI del Apartado "A"

el artículo 123 Constitucional y el artículo 947 de la Ley Federal
el Trabajo, y satisfaciendo los requisitos que los mismos
establecen.

3.- PROCEDIMIENTO APARTADO "B".

Desafortunadamente en la huelga burocrática nos encontramos ante un procedimiento creado con el prototipo exacto de un derecho existente en la realidad, y si bien es cierto que en los artículos 92 a 109 de Legislación Federal del Trabajo Burocrático, se encuentra plasmado un "derecho de huelga" para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y su procedimiento, también es cierto que en la realidad no se puede aplicar, ya que a lo más que se podría llegar sería a presentar el pliego de peticiones (mas adelante se explicará).

Resulta conveniente hacer un análisis acerca de el juego de los legisladores, en virtud de que nos hacen beneficiarios (como trabajadores al servicio del Estado) a un derecho que no existe, situación por demás injusta.

.3.1.- DECLARACION DE HUELGA.

Según establece el artículo 99 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, para declarar una huelga se necesita que se ajuste a los términos del artículo 94 que nos dice: "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagran el apartado 3, del artículo 123 Constitucional".

También debe ser requisito que se declare por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Quizá el precepto antes mencionado, es decir el artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, sea fundamental en este trabajo, ya que contiene las razones por las cuales los trabajadores, pueden acudir a una huelga, razones por demás vagas y confusas; en razón de que, como veremos en el Capítulo Cuarto, dichos requisitos no se pueden llevar a cabo dentro de la vida laboral de los servidores públicos ya que es imposible que se violen de manera " General y Sistemática " sus derechos.

3.2.- EMPLAZAMIENTO Y NOTIFICACION.

Antes de que se suspenda las labores, los trabajadores deberán presentar ante el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga.

Una vez hecho lo anterior el Presidente que ya recibió el escrito y sus anexos correr a traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el termino de diez días, a partir de la notificación.

3.3.- DECLARACION DE LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA HUELGA

Dentro de un termino de setenta y dos horas, que será computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordándose la huelga, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, determinará si esta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal procederá desde luego a la Conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de estas en las audiencias de avenimiento.

Si la declaración de la huelga se considera legal por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el artículo 100 de la legislación Federal del Trabajo Burocrático, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

.3.4.- DECLARACION DE EXISTENCIA E INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad. En esta etapa nos permitimos también hacer una crítica, respecto a este acto procesal. Siertamente los trabajadores una vez realizado su pliego de peticiones, podrán presentarlo ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (con sus respectivos requisitos) una vez hecho lo anterior se declarará de inexistente, por no cubrir los conceptos multireferidos de "General y Sistemática", queremos

clarar que lo anterior se da en la práctica y no es tomado de ninguna fuente bibliográfica.

.3.5.- DECLARACION DELICTUOSA E ILEGAL DE LA HUELGA.

Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es legal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictara las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán resados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del artículo 29 constitucional.

En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

.4.- FORMAS DE TERMINACION.-

Como era de esperarse los legisladores tenían que elaborar un procedimiento "completo" y no podían faltar las formas de terminación de una " huelga burocrática ".

el artículo 108 de la Legislación Federal del Trabajo burocrático, reza lo siguiente:

" La huelga terminará:

- 1.- Por avenencia entre las partes en conflicto;
- 2.- Por resolución de la asamblea de trabajadores, tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- 3.- Por declaración de ilegalidad o inexistencia y
- 4.- Por laudo de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Así que en este contexto, estas son las supuestas formas de terminación de la huelga burocrática.

4.1.- POR AVENENCIA ENTRE LAS PARTES DEL CONFLICTO.-

En el supuesto de que existiera un movimiento de huelga en cualquier Dependencia de Gobierno, esta forma de terminación sería ideal, puesto que se estaría enfrente de un acuerdo entre el Estado y sus trabajadores, el Estado en su calidad de tal, cubriría las necesidades de los servidores públicos, permitiéndoles condiciones de vida mucho mejores.

4.2.- POR RESOLUCION DE LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES TOMADA POR ACUERDO DE LA MAYORIA DE LOS MIEMBROS.

En este caso los trabajadores, tendrían que suspender el movimiento huelguístico, por llegar a un acuerdo entre ellos, tal vez por que decidieron no suspender los trabajos, en virtud de tomar las circunstancias que los llevaron a invocar dicho derecho, aunque nos parece que de existir esta etapa, los trabajadores fueran los que decidieran no llevar a cabo una huelga.

3.4.3.-POR DECLARACIÓN DE ILEGALIDAD O INEXISTENCIA.-

Nos parece curioso que esta forma de terminación sea la única existente, lo planteamos anteriormente, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, una vez que recibe el pliego petitorio, califica de inexistente una huelga por no cumplir con los requisitos contenidos en el artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, con respecto a la declaración de ilegalidad, se refiere a las circunstancias de violencia en que supuestamente podrían incurrir los trabajadores.

3.4.4.-POR LAUDO DE LA PERSONA O TRIBUNAL QUE, A SOLICITUD DE LAS PARTES Y CON LA CONFORMIDAD DE ESTOS, SE AVOQUE AL CONOCIMIENTO DEL ASUNTO.

Esta forma de terminación existiría en el caso de que los trabajadores, decidieran que el Tribunal conociera de su asunto, creemos que quizá de existir el derecho de huelga burocrática y su procedimiento y en el muy remoto caso de que los trabajadores decidieran a esta forma de terminación, también los resultados serían a favor del Estado.

CAPITULO CUARTO.

CONSIDERACIONES REFLEXIVAS DEL DERECHO DE HUELGA EN EL APARTADO A Y B.

4.1.- COMPARACIÓN DE LAS FRACCIONES XVII Y XVIII, APARTADO "A" Y FRACCION X DEL APARTADO "B " DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

La promulgación de nuestra Carta Magna es uno de los logros mas importantes obtenidos através de la historia de lucha de clases en nuestro país, los derechos consagrados en ella, forman un conjunto de Garantías Sociales que protegen y tutelan a todos los mexicanos. Uno de los Títulos que mayormente encierra estas características es precisamente el Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social, artículo 123, dividido en dos apartados (A y B), en la primera parte nos refiere acerca de los derechos para los trabajadores, que en este caso podrán ser obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en general toda aquella persona que se rija por un contrato de trabajo, los derechos individuales para estos trabajadores, entre otros tenemos: la jornada de trabajo será de ocho horas como máximo, un día de descanso por seis trabajados como mínimo, derechos que protegen a las mujeres que trabajan en estado de gravidez, regulación de las horas extras,

tc., y derechos colectivos como lo son: la libre Asociación profesional, el Derecho de Huelga y derecho de Contratación colectiva, expresamente en este apartado A del artículo 123 constitucional, en las fracciones XVII y XVIII, se contempla el derecho colectivo de huelga para los trabajadores, dichas fracciones nos indican:

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

Fracción XVIII, apartado A.- 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. 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 lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

receptos jurídicos de los que se desprende tacitamente el reconocimiento legal del derecho de huelga para los trabajadores,

fundamentalmente trascendente para estos , puesto que como ya hemos mencionado anteriormente, este logro es producto de gran esfuerzo y tiempo, a través de nuestra historia, sin embargo el estar contemplado en nuestra Constitución y ser reconocido plenamente como un derecho, es indiscutiblemente una manera de tutelar y proteger a los trabajadores en conjunto (al menos jurídicamente), - cuando se vean afectados sus derechos en conjunto y traten de obtener mejores condiciones para desempeñar productivamente sus trabajos. Dicho derecho de huelga será lícito cuando tenga por objeto mantener un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, es decir cuando a los trabajadores se les viole un derecho de manera colectiva, podrán hacer uso de la huelga, por que de esta manera se buscara el equilibrio y armonia que alude la fracción VIII del artículo 123 Constitucional, para desempeñar trabajos que indudablemente darán un excelente rendimiento y ganancias económicas a los intereses capitalistas, es muy importante mencionar que realmente sin trabajadores, un sistema capitalista no funcionaría de ninguna manera, es por eso que el equilibrio y armonia deben ir encaminados al bienestar de los trabajadores, a las circunstancias que rodean su campo de acción y a los derechos inherentes a la propia relación de trabajo, para que la actividad desempeñada resulte de calidad y convenga tambien a las empresas.

hora, analizaremos la fracción X del apartado B del propio artículo 123 Constitucional, que señala:

Fracción X, del apartado B.- Los trabajadores tendrán derecho a asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

Es de mencionar que este apartado contiene también derechos individuales, dirigidos a las relaciones de trabajo que se dan entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y los trabajadores, como lo son: la jornada diaria de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, las que se excedan de éste horario serán pagadas con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario, el trabajo extraordinario no podrá pasarse de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, por cada seis días trabajados habrá uno de descanso, con goce de salario, también gozarán los trabajadores de vacaciones comprendidas de un periodo no menor de veinte días, el salario corresponderá a la misma cantidad del trabajo, sin tener en

uenta el sexo, los trabajadores tendrán derecho a escalafón, etc.,
derechos colectivos, por lo que respecta a los derechos
colectivos, como el apartado A, para los trabajadores al Servicio
de los Poderes de la Unión, serán:

.- Asociación Profesional.

.-Derecho de huelga.

.- Expedición de Condiciones Generales de Trabajo.

propiamente hablaremos del derecho de huelga, motivo de este
trabajo de investigación, como se desprende de la fracción con
ntelación citada, los trabajadores al servicio del Estado,
primeramente tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus
ntereses comunes y podrán hacer uso del derecho de huelga en una o
arias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de
anera general y sistemática los derechos que se consagra en su
favor el artículo 123 Constitucional, apartado B.

Antes de proseguir nos parece necesario hacer un breve
parentesis para citar lo siguiente:

Estaremos de acuerdo que como nos menciona la Ley, los
trabajadores al servicio del Estado tendrán derecho de asociarse

para la defensa de sus intereses comunes, dicho derecho de asociación, en nuestros días ha tenido una notoria transformación como nos lo indica la Tesis Jurisprudencial No. 43/1999, que a la letra nos menciona:

"TESIS JURISPRUDENCIAL NUM. 43/1999.

INDICACION UNICA, LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVEN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTICULO 123, APARTADO "B", FRACCION X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 Constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los

trabajadores prevista en el artículo 123 Apartado "B", fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses."

nos parece muy importante que se dé apertura a las organizaciones sindicales, puesto que el hecho de que solo existiera un solo sindicato por dependencia gubernativa, implicaba en gran medida una grave limitante para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, puesto que carecían de mayor libertad para asociarse y defender sus intereses colectivos.

Ahora bien, el objetivo primordial de éste trabajo de investigación esencialmente es el de conocer los aspectos por los cuales esta conformada la huelga burocrática (Fracción X, apartado B), conocer sus expectativas y sus excesivas limitantes, creemos que inicialmente es necesario que realicemos una comparación completa, entre ésta y la huelga contemplada en las fracciones XVII y XVIII, del apartado A, para tal efecto nuevamente citaremos de manera textual dichas fracciones:

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

Fracción XVIII, apartado A.- 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. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

Fracción X, del apartado B.- Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

Iniciaremos por hacer notar las diferencias de forma, en cuanto a la redacción de las anteriores fracciones, en el apartado , el tratado acerca de la huelga es mucho mas específico y nos

emite a dos fracciones, una que da el reconocimiento de la huelga como un derecho de los obreros y otra donde se enumeran características esenciales de ésta (que mas tarde enunciaremos), en el apartado B, solo es una fracción que hace referencia a dicho movimiento.

En cuanto a las razones de fondo, y que son las que mas nos interesan diremos que nos parece injusto, no el hecho de que en el apartado A, los preceptos acerca de la huelga sean mas completos, sino que en el apartado B, francamente sean tan desnutridos e imprecisos, ya que en este apartado, solo se menciona que los trabajadores pueden unirse para defender sus interés comunes y hacer uso de la huelga, cubriendo los requisitos que marque la Ley (requisitos por demás irreales) y cuando se violen de manera general y sistemática sus derechos, lo cual quiere decir que en el momento que se les viole a los trabajadores absolutamente todos sus derechos y de una manera frecuente, estos podrán hacer uso de su derecho de huelga, en cuanto al procedimiento creemos que el legislador omitió, mencionar mínimamente una parte, en la fracción C, puesto que si el precepto es inconcluso e impreciso, el procedimiento con mayor razón.

2.- COMPARACIÓN ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y
ARTICULO 94 DE LA LEY BUROCRÁTICA.

Las condiciones de las relaciones de trabajo contempladas en los apartados A y B del artículo 123 Constitucional por sus propias características presentan diferencias notorias, en cuanto a concepto, objetivos y procedimiento. Pero hasta que punto dichas diferencias responden solo a las características de cada relación?.

Ahora haremos una breve comparación entre los elementos que conforman un movimiento huelguístico contemplado en el apartado A y otro de naturaleza burocrático.

Comenzaremos por los conceptos de ambos apartados. La huelga en el apartado A, se da como la suspensión temporal del trabajo hecha por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo), cabe mencionar que el artículo posterior, declara que los sindicatos (y solo para este Título) serán considerados como coaliciones permanentes. En el apartado B, la huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores (artículo 92 de la Legislación Federal del Trabajo burocrático, el concepto de ésta se extiende hasta el siguiente artículo, que nos dice que la declaración de la huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de

na dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece la propia Ley, si el Titular no accede a sus demandas.

Los conceptos de ambos apartados no varían mucho, pero nos damos cuenta que en la Ley Federal del Trabajo, nos indican que los sindicatos serán las coaliciones a que hacen referencia y en la Ley Burocrática, no es así, denotando imprecisión en la redacción de este precepto, con características generales y vagas. Se observa que en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, el pseudo concepto de huelga (materialmente) se encuentra mayormente conformado, en el sentido de que nos menciona que la declaración de huelga será respecto de una o varias Dependencias, aunque de todas maneras es irreal que un movimiento huelguístico exista para los trabajadores al servicio del Estado.

En cuanto a la ilicitud de la huelga en ambos apartados, cabe mencionar que en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Burocrática, esta figura se da cuando los huelguistas cometen actos violentos sobre las personas o las propiedades, las distinciones entre estos dos, van encaminadas a la sanción que contiene el artículo 97 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático y que por su importancia se reproduce: " Los actos de acción o de violencia física o moral sobre las personas o de

uerza sobre las cosas cometidos, por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la perdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito, cuya pena sea mayor, se sancionaran con prisión de hasta dos años y multa hasta de diez mil pesos, mas la reparación del daño." Nos parece excesiva la sanción plasmada en el anterior artículo, ya que si nos damos cuenta, en la Ley Federal del Trabajo, no se sanciona de esta manera, además de que el acto violento del que pretenden castigar (de ser ejecutado) debería entonces representar mayores descripciones en cuanto a su realización o tipicidad.

Con respecto al procedimiento, la Ley Burocrática nos señala que para iniciar una huelga se deberá estar sujeto a lo establecido en el artículo 94 (que mas adelante analizaremos) y que dicho movimiento sea declarado por las dos terceras partes de los trabajadores, (situación última, que se detalla mucho mas en cuanto a claridad en la Ley Federal del Trabajo).

El procedimiento de la huelga en los apartados A y B, presentan diferencias notorias en cada cual ya que el término para el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para hacer llegar el escrito de emplazamiento al patrón es de 48 horas a las 12 de su recibo (artículo 921), en el procedimiento burocrático observamos que no se señala ningún término, toda vez que el artículo 100, manifiesta: "... El presidente una vez recibido el

escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quien dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan, por lo que observamos que existe una laguna jurídica latente, en cuanto a que no se expresa de ninguna manera el termino otorgado para que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dé conocimiento al funcionario correspondiente. El término para que el patrón conteste ante la Junta de Conciliación, en la Ley Federal del Trabajo es de cuarenta y ocho horas y en la Ley Burocrática es de diez días, siendo mucho mas extenso el término impuesto al servidor público que corresponda, que al patrón (Apartado A), en realidad el término contemplado en la Ley Burocrática, no reviste de suma importancia, por que como todos sabemos, los requisitos contenidos en el numeral 4 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, hacen jurídicamente imposible todo procedimiento dentro de un movimiento huelguístico de esta naturaleza.

Cabe resaltar que en cuanto a la calificación de existencia o inexistencia de la huelga, (apartado A) o de legal e ilegal (apartado B), en el procedimiento burocrático solo se enuncian preceptos que no tienen en ningún caso un proceso que seguir para dichos efectos.

Esencialmente, haremos una confrontación entre el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 94 de la Legislación

Federal del Trabajo Burocrático, a continuación los citaremos textualmente, para mayor claridad de la propuesta:

Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.- 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 del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo II del Título Séptimo, de esta ley.

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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

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

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

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

Los objetivos antes citados, por los cuales pueden acudir los trabajadores a una huelga, describen los derechos que afectan a una colectividad y hacerlos valer, precisamente mediante la manifestación de un movimiento huelguístico, es necesario precisar que no solo el incumplimiento de los derechos precisados en el artículo de referencia son motivo de huelga sino que también existe la posibilidad de apoyar a otra, movimiento conocido como huelga por solidaridad.

Artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático..- Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera General y Sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.

Se observa que en este artículo se encierra principalmente el objetivo que debe cubrir una huelga burocrática, objetivo impreciso, que no refleja claridad para llevarlo a cabo, por la sencilla razón de que no es posible acatarlo en realidad.

En nuestro proyecto la comparación entre estos dos conceptos es básica, ya que son los más representativos dentro de su ámbito, por el contenido plasmado en éstos con respecto a la huelga.

Las referencias hechas en la Ley Federal del Trabajo acerca de los objetivos que debe tener la huelga, son por demás completos y claros, en comparación de lo establecido en el artículo 94 de la legislación Federal del Trabajo Burocrático, los elementos por los cuales los trabajadores pueden suspender sus actividades dentro de su trabajo, en busca de mejorar las condiciones que rodean su vida laboral, en la Ley Federal del Trabajo, quedan claramente expuestos los motivos por los cuales pueden asistir al derecho de huelga.

Los trabajadores al servicio del Estado sabemos que podemos hacer uso del derecho de huelga, siempre y cuando se violen todos los derechos contenidos en el apartado B, del artículo 123 constitucional, de manera frecuente y general, es decir que nunca se podrán cubrir dichos requisitos, no siendo posible de ninguna manera la declaración de una huelga en cualquiera de las dependencias Gubernamentales.

3.- LIMITANTES DE LA HUELGA BUROCRÁTICA.

Desafortunadamente las limitantes en el derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado, son excesivas. La lucha de los trabajadores para conquistar mejoras en sus condiciones de trabajo, parece que únicamente se enfocan (al menos un poco mas) en los laborantes descritos en el apartado A del artículo 123 constitucional, en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, las normas que conforman ésta, están hechas con imprecisión, con demasiada premura, sin tener en cuenta las garantías sociales de las que todos los mexicanos deberíamos ser susceptibles, quizá el punto clave de la relación de trabajo entre servidores públicos y el Estado, sea precisamente la supremacía de este último, para con los primeros. Realmente la supuesta huelga burocrática plasmada en el apartado B y en la Ley Burocrática, es una mutilación de lo que debería ser una verdadera huelga, derecho tutelar y protector de la clase trabajadora que sin importar la naturaleza de las relaciones de trabajo, rigiera para todos los trabajadores, como un derecho real.

Nos encontramos ante una huelga carente de toda lógica y sentido jurídico, una huelga en la que posiblemente lo único

ompleto es el concepto, lo que parece mas irrisorio aún; de que
irve tener un concepto plasmado en una Constitución y en una Ley
ue rige la vida laboral de los trabajadores al servicio de los
oderes de la Unión, cuando nada de lo contenido en dicho concepto
e puede llevar a cabo. El procedimiento se encuentra falto de un
rganigrama mucho mejor estructurado, en el cual se describan
lenamente los pasos a seguir en un movimiento huelguístico en el
ue de existir jurídicamente la huelga, los trabajadores tengan una
anera de hacer valer tal derecho. Encontramos muy por el
ontrario, que los trabajadores al servicio del Estado a lo único
ue podríamos llegar sería a declarar la huelga y donde posterior y
eguramente sería calificada de ilegal por el Tribunal Federal de
onciliación y Arbitraje, ya que según el artículo 94 de la
egislación Federal del Trabajo Burocrático, no se han violado de
anera general y sistemática los derechos consagrados en el
ultireferido apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Sería muy importante la reconsideración que se pudiera
realizar acerca de ésta problemática y no por que se tenga que
recurrir por simples a una huelga, por que bien es sabido que
uestra economía, la mayoría de las veces no es absolutamente
ecomendada para un movimiento de dicha naturaleza, vgr las huelgas
uscitadas en el apartado A, la mayoría de las veces se convierte

en un proceso de agonía dolorosa y retardada, con menoscabos impresionantes para los trabajadores y para las clases desprotegidas en nuestro país, pero no es sólo el móvil económico lo importante, también lo es lo estimulante que es para un trabajador no saberse totalmente abandonado por un supuesto estado de derecho.

Para concluir diremos que la principal limitante en el derecho de huelga para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, se encuentra consagrado precisamente en nuestra Constitución, en virtud de que al establecernos en la fracción X del artículo 123, apartado B: " Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra." Observamos que no solo se limita en cuanto a la irrealidad de las causas para ser parte de una huelga, sino también en el círculo de las normas jurídicas, ya que solo contempla las de la Constitución referidas anteriormente)y no considera de manera mínima las Condiciones Generales de Trabajo, lo recomendable sería incrementar, tanto como la fracción X, del artículo 123

Constitucional, apartado "B", como el artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, con claridad, para no crear confusiones ni lagunas, que solo perjudican a los trabajadores al servicio del Estado, cuando estos pretenden recurrir al supuesto derecho de huelga.

.4.- PROPUESTA.

A lo largo de éste trabajo de investigación, hemos tratado de hacer resaltar la ineficacia de la huelga burocrática, en realidad los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, no pueden hacer uso de éste derecho, quedando totalmente desamparados en éste sentido, pareciera que la lucha ancestral, hablando histórica y jurídicamente, hecha por defensores de la clase marginada, hubiese sido inútil, puesto que el derecho del trabajo de esenciales características protectoras y tutelares de la clase trabajadora, quien ha sido y es explotada para dar marcha al mundo capitalista en el que nos desenvolvemos, realiza distinciones a dichos trabajadores, ya que tratándose de éstos, las normas jurídicas deben de ser mucho mas justas. Verdaderamente creemos que se debe incrementar y precisar lo referente al derecho de huelga burocrática.

El artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo burocrático, nos dice:

" Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos,

uando se violen de manera General y Sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional"

Para elaborar nuestra propuesta, como primer paso y de manera simple daremos el concepto de general y sistemática:

GENERAL.- adj. Comun y esencial a todos los individuos que constituyen un todo, o a muchos objetos, aunque sean de naturaleza diferente/ Vago, impreciso.

SISTEMATICO.- adj. Que sigue o se ajusta a un sistema.

SISTEMA.- m. Conjunto de reglas relacionadas entre sí./ Conjunto de cosas que ordenadamente, relacionadas entre si contribuyen a un fin.

De los anteriores conceptos muy simples, entendemos que la huelga burocrática se dará siempre y cuando se violen los derechos establecidos en el apartado B de la fracción X del artículo 123 Constitucional a todos los trabajadores de una Dependencia burocrática, de una manera común y frecuente y que tales violaciones se relacionen entre sí.

Realmente lo anterior es imposible de llevar a cabo, primero por lo impreciso de la ley y segundo por la gran limitante que supone solamente tomar en cuenta lo establecido en la Constitución y no queremos decir que lo plasmado en éste apartado de la Constitución no sirva, sino que es incongruente, que le falta claridad y abundamiento en cuanto los motivos por los cuales pueden los servidores públicos defender sus intereses por medio de una huelga y todo lo que conlleva.

Nuestra propuesta en concreto, es el que en la fracción X del apartado B, del artículo 123 Constitucional y el artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, se establezca la huelga de la siguiente manera:

FRACCION X, DEL APARTADO B, DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.-
Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen los derechos colectivos que éste artículo les consagra y los contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo, las que hace alusión el artículo 87 de la Legislación Federal del

trabajo Burocrático, para cada dependencia de Gobierno que establezcan los trabajadores y su sindicato".

ARTICULO 94 DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.- " Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen los derechos colectivos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional, así como los contenidos en las Condiciones Generales de Trabajo, a las que hace referencia el artículo 87 de esta misma ley, para cada Dependencia de Gobierno, que establezcan los trabajadores y su sindicato y conforme al procedimiento correspondiente."

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En la historia, desde el punto de vista jurídico específicamente en la antigüedad, no era conocido el fenómeno de la huelga, en virtud de que no existía libertad de trabajo para el trabajador alguno, predominando un estado de esclavitud, sin derecho alguno.

SEGUNDA.- De manera mundial la figura jurídica de la huelga surge entre un constante estira y afloja, puesto que unas veces es delito y en otras es un derecho; sin embargo en la mayoría de los países, actualmente, es un derecho para los trabajadores.

TERCERA.- En nuestro país, en los inicios de la huelga, son de suma importancia las realizadas en Cananea y Rio Blanco; movimientos que significaron los inicios de los alcances de las primeras conquistas en el proceso de la lucha de clases.

CUARTA.- El 13 de enero de 1917, se consagran las fracciones XVII y XVIII, apartado A, del artículo 123 Constitucional, en las que se

reconoce a la huelga como un derecho y los objetivos que debe cumplir ésta.

QUINTA.- El día 5 de diciembre de 1960, se publicó la reforma de 21 de octubre del mismo año, en la que el artículo 123 Constitucional, dividido en dos apartados, uno para los trabajadores particulares y otro para los trabajadores al servicio del Estado, el apartado B, del citado ordenamiento, contempla un supuesto derecho de huelga para los trabajadores que prestan sus servicios para los Poderes de la Unión.

SEXTA.- La conceptualización jurídica de la huelga, apartado A, básicamente es: Huelga es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, mayoritaria respecto del número total de los del centro de trabajo, con el objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, para armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

SEPTIMA.- No se encuentra propiamente plasmado un concepto de huelga burocrática, ni en la Constitución ni en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, en virtud de que es imposible que a los trabajadores integrados al Apartado B, se les viole de manera general y sistemática sus derechos.

STAVA.- La justificación mas importante de la huelga es la del punto de vista jurídico, en virtud de que la clase trabajadora a través de este derecho protector y tutelar de ésta, pretende lograr mejores condiciones, para de esta manera encontrar la armonía y equilibrio a que se refiere la fracción XVIII, apartado A, del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

OVENA.- Nuestra legislación en materia del trabajo, establece que la huelga es inexistente, cuando la suspensión del trabajo no sea realizada por la mayoría de los trabajadores, así como no reunir los objetivos establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del trabajo y los elementos a que hace referencia el artículo 920 del ordenamiento legal en cita. Se considera ilícita cuando los huelguistas ejerzan actos violentos en contra de personas o bienes, cuando aquéllos, en caso de guerra, pertenezcan a establecimientos o Servicios Gubernamentales.

NCIMA.- Los objetivos de la huelga apartado A, artículo 123 constitucional, constituyen un conjunto de garantías para los trabajadores, dichos objetivos son considerados sumamente importantes puesto que representan la parte medular de la relación de trabajo entre obreros y trabajadores.

ECIMA PRIMERA.- En la Legislación Federal del Trabajo Burocrático no existen claramente determinados los objetivos de una huelga de naturaleza burocrática, existiendo al respecto confusión e imprecisión.

ECIMA SEGUNDA.- El procedimiento de la huelga en el apartado A, en comparación con el procedimiento de la huelga burocrática, cuenta con una estructura jurídica bien definida y concreta, abarcando paso a paso desde el emplazamiento que se le hace al patrón, hasta las formas por las cuales se puede poner fin a dicho movimiento.

ECIMA TERCERA.- En la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, artículos 92 a 109, se encuentra contemplado el pseudo procedimiento jurídico para llevar a cabo un movimiento de huelga por parte de los trabajadores al servicio del Estado, procedimiento surreal como lo es el propio derecho en el apartado B, del artículo 23 Constitucional.

ECIMA CUARTA.- En términos fácticos el tiempo vida de un movimiento de huelga burocrática, en cuanto a su procedimiento, concluye en la etapa de la declaración de legalidad o ilegalidad de la misma.

CIMA QUINTA.- De la manera como se encuentran contemplados los requisitos y procedimiento que debe cubrir cualquier movimiento de huelga burocrática, realmente la única forma de terminación del mismo es la declaración de ilegal por no reunir los requisitos del artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático.

CIMA SEXTA.- Existen notorias diferencias en cuanto al fondo jurídico entre los apartados A y B del artículo 123 Constitucional, en respecto al derecho de huelga, es de mencionar que estas contribuyen en la deficiencia del ordenamiento legal que debe regir la huelga burocrática, puesto que dicho ordenamiento no reúne la descripción de elementos concretos para llevar a cabo un movimiento de esta naturaleza jurídica por ser irreales e imprecisos.

CIMA SEPTIMA.- La principal limitante del derecho de huelga burocrática es precisamente el concepto que los legisladores emplearon en la fracción X, del apartado B del artículo 123 Constitucional y 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático y que hacen consistir en la violación general y sistemática de los derechos que el artículo primeramente citado les otorga.

CIMA OCTAVA.- La fracción X , del apartado B del artículo 123 Constitucional y el artículo 94 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, necesitan ser reformados y establecer un concepto de huelga mas real jurídicamente hablando al cual puedan acudir los trabajadores al servicio del Estado, reforma que proponemos en la parte final del último capítulo de este trabajo recepcional.

BIBLIOGRAFIA

- ABELLAN, García Juárez. Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Madrid, España, Instituto de Estudios Políticos, 1969.
- ALONSO García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 5a. ed. México, Ariel, 1975.
- BARAJAS, Montes de Oca Santiago. La Huelga. México, UNAM, 1983.
- BERMUDEZ Cisneros, Miguel, ORLANDO Gomez, Elson, GOTTSCHALK. Curso de derecho del trabajo. México. Porrúa S.A., 1979.
- CABANELIAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires, Argentina, Creba Editores Libreros, 1968.
- CABANELIAS, Guillermo. Tratado del Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo III, Derecho de los conflictos colectivos. 3a. ed. Buenos Aires, Argentina, Creba Editores Libreros, 1989.
- CASTORENA, J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho sustantivo. 6a. ed. México. Porrúa, 1984.
- CAVAZOS Flores, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. 7a. ed. México, Trillas, 1992.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. 3a. ed. México, Porrúa, 1980.
- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II., México, Porrúa, S.A. 1977. Pag 731.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol IV, Relaciones colectivas de trabajo. 2a. ed. Buenos Aires, Argentina, De Palma, 1974. Paginas 574.

.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Seguridad Social), Tomo II. 6a. Edición, Porrúa, México, 1991. página 570.

.-ORLANDO Gómez, EISON Gotischalk y BERMUDEZ Cisneros Miguel Angel. Curso de Derecho del Trabajo. Volumen II, México, Cárdenas Editor, 1979, 7a edición, página 946.

.-PUIG Hernandez, Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México. México, Porrúa S.A., 1989 pags 108 y 109.,

.- TRUEBA, Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. México, Botas, 1950. pag.13

.-TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo. Teoría Integral. Mexico, Porrúa, 1977, Cuarta Edicion, pág. 512.

LEGISLACIONES

-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 97 ed. México, Porrúa, S.A., 1993. Pags. 126.

-Ley Federal del Trabajo. México, Sista, 1993. Pags. 214.

-Legislación Federal del Trabajo Burocrático. 34 ed. México, Porrúa, S.A., 1995. Pags. 19-75.

-Ley del Trabajo de la República Mexicana. Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Recopilada por C. Lic. J. Jesús Castorena. México, editorial Jaris, 1941.

- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, promulgado el 27 de noviembre de 1938, publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre de 1938.

TESIS JURISPRUDENCIAL

1.-Tesis Jurisprudencial Num. 43/1999, de 27 de Mayo de 1999.

OTRAS FUENTES

1.- Condiciones Generales de Trabajo del Sistema de Transporte Colectivo. Metro. México, Talleres de Corporación Mexicana de Impresión, S.A. de C.V., 1994.

2.- Condiciones Generales de Trabajo de La Secretaria de Comunicaciones y Transportes. Edición a cargo de la Dirección General de Comunicación Social de la Secretaria de Comunicaciones y Transportes, México, 1998.