



340
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"CAMPUS ARAGÓN"

"EL PREDOMINIO DE LA HUELGA DE HECHO
FRENTE A LA DE DERECHO."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
RICARDO PABLO OCAMPO CABALLERO

279971

ASESOR DE TESIS:
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

SAN JUAN DE ARAGÓN, EDO. DE MÉXICO, ABRIL 2000.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Generalmente, y por naturaleza humana, las personas olvidamos las causas y motivos principales, que nos impulsan a obtener un satisfactor. Dejamos a un lado, el inicio de todo. Solo recordamos o queremos recordar, lo mas glorificante para nuestro particular interes o para alguna persona o personas significativas o especiales.

Sin olvidarme por supuesto de mis familiares, profesores y amigos, es mi leal deseo, dedicar esta investigación a quien debo lo que en gran parte soy, a mi universidad, a mi Alma Mater. Sencillamente por que ella, hasta la fecha, me ha dado la mayoria de las mejores cosas que he tenido en mi vida; y que por supuesto quedarán siempre en mi memoria, como empujadas en la roca. No puedo negar mi orgullo de ser universitario.

Agradezco también a mis profesores y amigos coligantes, que en los momentos más difíciles, dieron luz a mis ideas, para poder dirigir las al cambio, y a la vez, me enseñaron el camino para llegar a esta meta, que es un peldaño mas en mi trayectoria.

Omito nombres a propósito, y sé que no pensarán que los olvido, sabedores que tienen un lugar muy especial en mi memoria y mi agradecimiento. Concientes de lo valioso de su comprensión y apoyo; porque lo único que me han pedido siempre, ha sido mi amistad. Y como un humilde, pero sincero reconocimiento, también son incluidos gustosamente en esta dedicatoria. para todos ellos, **GRANDES PALADINES DEL PROLETARIADO.**

"VIVIT SUB PECTORE VULNUS"
RICARDO P. OCAMPO CABALLERO.

PREDOMINIO DE LA HUELGA DE HECHO FRENTE A LA DE DERECHO.

INTRODUCCION.

CAPITULO I ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DE HUELGA

1.1	Orígenes y evolución de la Huelga en el mundo (siglos XVII y XVIII)	1
1.2	Reglamentación de la Huelga en función a la Constitución Federal de la Republica Mexicana de 1917.	13
1.3	Definición de Huelga.	20
1.4	Definición de predominio de la Huelga de Hecho frente a la de Derecho	27

CAPITULO II LA NATURALEZA DE HECHO Y DE DERECHO DE LA HUELGA.

2.1	Condiciones previas a las Huelgas de Hecho.	29
2.2	Determinación de las Huelgas de Hecho.	32
2.3	Éxito imperante de las Huelgas de Hecho de mayor relevancia.	35
2.4	Causales para la existencia de la Huelga Jurídica.	56
2.5	Sustanciación del procedimiento de Huelga Jurídica.	66
2.6	Resoluciones que autorizan la Huelga.	71
2.7	Regulación Jurídica de la Huelga de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.	85
2.8	Plena efectividad de la Huelga de Hecho frente a la de Derecho.	97

CAPITULO III	<u>DISPOSICIONES, CRITERIOS Y ESTUDIOS QUE ILAN</u> <u>DETERMINADO EL DOMINIO DE LA HUELGA Y DEL HECHO</u> <u>FRENTE A LA DE DERECHO.</u>	
3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	99
3.2	Ley Federal del Trabajo.	107
3.3	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	115
3.4	Jurisprudencias y Ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.	121
3.5	Jurisprudencias y Ejecutorias del H. Tribunal Colegiado de Circuito en materia de Trabajo.	123
3.6	Movimientos más importantes de trabajadores que promueven Huelgas de Derecho.	126
	CONCLUSIONES.	154
	BIBLIOGRAFIA	161
	OTRAS FUENTES	163

INTRODUCCION

El Derecho de huelga, como Derecho social se encuentra plenamente consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y estatuido en cierta forma por sus dos leyes reglamentarias, La Ley Federal del Trabajo que regula el apartado "A" de dicho ordenamiento y La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que contemplan las normas laborales del apartado "B" del mismo artículo.

Generalmente los trabajadores que gozan de la protección del mencionado Derecho lo ejercen con una cierta limitación, toda vez que en la práctica, se van restringiendo cada día más los logros efectivos que una coalición de trabajadores pueda tener. La pragmática procesal de las huelgas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje menoscaban un movimiento social de este tipo y poco a poco la fuerza del elemento obrero se va limitando a aceptar " convenios " que solo les otorgan una pequeña parte de las prestaciones que reclaman.

En el presente trabajo analizaremos algunas de las fórmulas que en la actualidad los trabajadores tienen que emplear, al margen de la Ley Federal del Trabajo y solo apegados a sus derechos fundamentales consignados en nuestra Constitución; en particular la Huelga de Hecho.

En primer término nos referiremos a los orígenes generales del Derecho de huelga a nivel internacional; en continuidad analizaremos a la huelga desde el punto de vista del Derecho Positivo Mexicano, su definición y consagración en el artículo 123 Constitucional.

Posteriormente trataremos la sustanciación de los procedimientos de huelga tanto en el apartado "A" como el "B" y los movimientos más característicos de trabajadores que promueven huelgas de hecho; y para finalizar abordaremos todas y cada una de las fuentes del Derecho que determinan que el elemento obrero fundamente sus movimientos al margen de las leyes reglamentarias que inhiben su fuerza de lucha y que creemos que por costumbre llegarán a ser el elemento clave para equilibrar el orden social entre el antagonismo trabajo-capital.

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DE HUELGA

1.1 ORÍGENES EVOLUCIÓN DE LA HUELGA EN EL MUNDO (SIGLOS XVII Y XVIII)

Al analizar la vida cotidiana de las poblaciones que sobrevivieron al feudalismo, y a pesar de todos los esfuerzos de los nuevos Estados modernos por destruir las viejas instituciones de organización de la edad media, la vida de las personas conservaba hábitos y costumbres de ayuda y apoyo mutuo. Ahora, nos ocuparemos de examinar las instituciones de apoyo mutuo que se forman en la época presente en la población proletaria; y cómo fueron sometidas en los siglos XVII y XVIII al dominio de los Estados militares que nacían entonces. Todas las coaliciones que asociaban a los artesanos los maestros y los mercaderes en gildas y en comunas ciudadanas fueron aniquiladas por la violencia. El juramento de fidelidad entre hermanos de las gildas comenzó a ser considerado como una manifestación de traición hacia el Estado.

Los bienes fueron confiscados y la organización interior y técnica de cada ramo del trabajo cayó en manos del Estado, las leyes trataban de impedir que los artesanos se asociaran; y así, lo que antes era una fuerza vital de la existencia de la industria, había desaparecido bajo el peso abrumador del Estado centralizado, por la intromisión constante de los funcionarios que no permitían a los oficios vivir y desarrollarse, y llevó a la mayoría de ellos a la decadencia completa, de tal modo fue terminada la obra de la destrucción de las uniones proletarias.

Ahora, tanto en la ciudad como en la aldea, el Estado reinaba sobre los grupos débilmente unidos entre sí, y estaba dispuesto a prevenir con las medidas más severas todas sus tentativas de restablecer cualquier unión especial.

En el transcurso del siglo XVIII, las uniones obreras se reconstituían constantemente, no pudieron detener su nacimiento y desarrollo ni siquiera las crueles persecuciones. Los obreros aprovechaban cada inadvertencia de la ley y de la vigilancia establecida. Se formaron también poderosas organizaciones federales para apoyar a las uniones locales durante las huelgas y persecuciones.

Los unionistas fueron perseguidos en masa y detenidos bajo la acción de la ley; en virtud de la cual era suficiente la simple declaración del patrono de la fábrica, sobre la supuesta mala conducta de sus obreros para arrastrarlos en masa y juzgarlos.

La conciencia de clase fue adquiriendo características reales, en el momento en que surge la pugna entre las dos clases que intervenían - e intervienen - en el fenómeno de la producción: obreros y patronos, produciéndose así los movimientos de huelga, los cuales se convirtieron en el instrumento más eficaz en manos de los obreros frente al poder económico y político del capital representado por los patronos.

Los movimientos de huelga fueron contenidos de la manera más despótica, y condenas asombrosas por su severidad fueron pronunciadas por la simple declaración de huelga. Esto sin mencionar como se sofocaban por la vía militar a las mismas y los juicios entablados contra los delegados huelguistas, por las manifestaciones violentas por parte de los obreros

La práctica de la ayuda mutua, bajo tales circunstancias, estaba muy alejada de ser una cosa fácil; y aún así comenzó el renacimiento de las uniones obreras, y la obra de la asociación de los trabajadores se prolongó incansablemente hasta el presente; y por fin después de

Una larga lucha de más de 100 años fue conquistado el derecho de pertenecer a las uniones de trabajadores.

Sin embargo, el fenómeno de la huelga, para lograr convertirse en una institución económico jurídica, tuvo que atravesar por una serie de etapas que a continuación analizaremos.

En un principio cualquier unión o coalición de trabajadores era considerada como un delito. Así encontramos, como afirma Mario de la Cueva, que:

"Desde tiempo inmemorial se negó la legitimidad de la huelga. En el año 1303 prohibió el Rey Eduardo I, de Inglaterra , que todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, y la prohibición fue recordada con frecuencia pasando a formar parte del COMMON LAW ".⁽¹⁾

Esta prohibición fue confirmada por el parlamento Inglés en 1525, y más tarde ratificada por las Leyes de 1799 y su reforma de 1800, prohibitivas de la coalición y consecuentemente de las huelgas.

En Francia también encontramos disposiciones de este tipo, tales como El Edicto Turgot y la ley de Chapelier, esta última del año de 1791, la cual decretó la prohibición de toda clase de coaliciones amparándose en la idea de que el nuevo orden, habiendo suprimido las corporaciones medievales, debía asegurar que individuos del mismo oficio o profesión no se unieran para reinstalarlas.

⁽¹⁾ DE LA CUEVA , MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1972. p.7

De la misma época sobresale también el código penal Francés de 1810 que establece con Napoleón, "El delito de coalición", argumentó que tanto la huelga como la coalición, atentaban contra la libertad contractual, esto es contra la libertad del trabajo del empresario y de los obreros no huelguistas. También se decía que esta clase de acciones humanas concertadas iban contra las Leyes de la oferta y la demanda e impedían su libre juego, ya que pretendían dar al trabajo un precio distinto del que las mismas le habían asignado.

Con todo esto se violaban los principios del individualismo y del liberalismo económico (corrientes surgidas en esa época); y se atentaba contra la estructura del Estado Democrático Burgués, el que para proteger su existencia debía prohibir y castigar severamente tales actos.

Esta etapa prohibitiva se debió principalmente a que en el aspecto económico la escuela o corriente imperante que era " Económico Liberal, no consentía la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción; dando cabida para tal efecto, únicamente a una sola fuerza representada por el capital, razón por la cual la fuerza representada por el trabajo no tenía aceptación alguna para esta corriente. Además, el Derecho era considerado como la norma que buscaba la armonía de los intereses, y el tratar de buscarla por medio de actos de lucha, que es la característica primordial de la huelga, la convertirían en un acto delictivo.

Pero a pesar de las disposiciones prohibitivas de la huelga existentes en aquella época, los movimientos huelguistas fueron inevitables. Como lo sostiene Ernesto Krotoschin:

" El Estado burgués no pudo seguir negando a los asalariados el Derecho de Huelga en su lucha contra el poder y ambición ilimitados del patrón, pues esto

era crear en forma permanente las condiciones sociales objetivas para la masa trabajadora siempre estuviera en trance revolucionario, que podía terminar en un momento dado, tanto con el poder político, como con el económico de las clases capitalistas".⁽¹⁾

Encontramos entonces la segunda etapa conocida como la " Era de la tolerancia ", en la cual la huelga ya no era considerada como un delito, sino representaba:

" Una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores. En realidad la huelga era un derecho de carácter negativo pero que no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros".⁽²⁾

Aparece la ley inglesa del 21 de Junio de 1824 que revocaba las prohibitivas de la libertad de coalición de 1799 y 1800, admitiéndose de esta forma la huelga como una situación de hecho, irrelevante para la vida jurídica y carente de protección alguna. O sea, ya no era considerada como un acto delictivo pero tampoco era un derecho. Consistía en una suspensión colectiva de las labores, implicando una falta también colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo, mismos que eran destruidos en el momento en que se producía la falta, quedando el empresario en plena libertad de rescindir dichos contratos.

La huelga seguía siendo perseguida por sus efectos y especialmente por atentar contra la libertad de trabajo. En efecto, los huelguistas carecían del derecho de impedir a los no

⁽¹⁾ KROTOSCHIN, ERNESTO, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 3a. Edición. Depalma, Buenos Aires, 1979, p. 174.

⁽²⁾ DE LA CUEVA, Op. Cit., p. 760.

Huelguistas ejercitar su libertad individual de trabajo, y aún cuando el Estado poco a poco fue permitiendo que los primeros persuadieran por medios pacíficos a los segundos, de que por solidaridad al trabajo individual debían respetar los derechos de la mayoría gremial, el Derecho de Huelga fue considerado por la jurisprudencia civil del siglo XIX como ya dijimos anteriormente como una suma de rompimientos de contratos de trabajo; una forma de incumplimiento de los mismos por parte de cada uno de los trabajadores huelguistas, susceptibles de provocar respecto de estos una responsabilidad civil y aún penal si hubiesen incurrido en actos de violencia.

La huelga en esta época no fue entendida como un derecho colectivo. Se le quiso transformar en un derecho individual, un derecho de cada trabajador, razón por la cual resultó un fracaso.

Podemos concluir entonces que la huelga no era si no solo una situación de hecho, consistente en el ejercicio negativo de la libertad de trabajo, puesto en práctica al mismo tiempo por varios individuos; cuyas consecuencias, también negativas, fueron el resultado natural de la falta de protección legal.

La siguiente etapa es la que Mario de la Cueva llama "la lucha por la conquista del derecho de huelga".¹⁴¹

Es en ésta cuando los trabajadores dirigían su acción con el objeto de lograr que la huelga alcanzara la categoría de derecho, dejando así de ser una situación de hecho como hasta entonces lo venía siendo.

¹⁴¹ Ibidem, p. 761

En realidad, poco podían hacer los huelguistas frente a la empresa y a sus compañeros no huelguistas, ya que el patron estaba facultado para continuar sus labores con los trabajadores que no apoyaban el movimiento, o en su caso con nuevos trabajadores, según lo que conviniera a sus intereses empresariales.

Como ya dijimos anteriormente la huelga dejó de ser considerada como un delito. Sin embargo, la legislación penal de la época contenía diversas figuras delictivas, para el caso de que los trabajadores huelguistas ejercieran presión respecto a sus compañeros con objeto de hacerlos abandonar sus labores, o sobre el patron para impedirles la continuación de las mismas en su empresa, pues dichos actos significaban, el primero, una violación al principio de la libertad de trabajo, derivado del derecho natural, ya que así como existía el derecho de no trabajar del cual hacían uso los huelguistas, también existía el derecho de los no huelguistas para seguir desempeñando su trabajo si esa era su voluntad; el segundo, significaba el violar derechos de otras personas.

En realidad, siempre se protegía a la empresa y a los trabajadores no huelguistas, para que pudiesen continuar con sus labores.

Ante esta situación, el elemento obrero comenzó a luchar por lograr que la presión ejercida en los trabajadores para declarar o mantener una huelga y que fuera lícita; siempre y cuando no constituyera un delito especial.

En este esfuerzo, sobresalen los trabajadores ingleses quienes son considerados como los autores de la lucha por la conquista del derecho de huelga, ya que lograron suavizar las asperezas de la vieja legislación penal.

"En el año de 1871 se dicta una ley en la que se reconocía personalidad jurídica a las asociaciones de trabajadores, con propósitos administrativos y de control por parte del Estado de las relaciones en que aquellas intervenían, o sea, se vuelve al criterio de que toda presión sobre los trabajadores en materia de huelga caía bajo la sanción de la ley. Pero la situación que esta disposición originó fue tan difícil, que por la actitud tomada por los trabajadores, el parlamento Inglés se vio presionado por lo que abrogó la referida ley con fecha 13 de agosto de 1875." ¹

Por otro lado, encontramos en Francia el régimen de la tolerancia de las asociaciones profesionales existentes desde 1864 y que prevaleció hasta el año de 1884 con la ley de asociaciones profesionales, que reconocía como un derecho tanto de trabajadores como de patrones, el de asociarse profesionalmente sin necesidad de ninguna autorización especial. Este ordenamiento abrogó la ley de 1791 y el artículo 416 del Código Penal Francés, que sancionaba las coaliciones.

La clase obrera continuó su lucha hasta lograr que la huelga fuera reconocida como un derecho colectivo internacional; que se manifestó en formas distintas, ya sea por coaliciones de dos o más países, por convenios gubernamentales o por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en alguna de sus intervenciones.

La primera manifestación obrera de tipo internacional fue promovida por Marx como inspirador ideológico del movimiento; (28 de septiembre de 1864) y que con grandes y continuos esfuerzos constituye LA PRIMERA INTERNACIONAL, en el año de 1866 en la ciudad de Ginebra; la importancia de esta gran coalición se centró precisamente en la integración de uniones de trabajadores de diferentes países. Gestionó hasta el año de 1870 y que por las

¹ Ibidem, p. 16.

Profundas diferencias ideológicas que hicieron crisis en el seno de ella, vio desfiliarse a gran cantidad de sus miembros.

A pesar de esto podemos concluir que la Primera Internacional cumplió con un gran papel. Las organizaciones nacionales en aquel entonces eran muy flexibles y sometidas; y que la aparición de esta fuerza de protección dio nuevos bríos a los dirigentes obreros para que sus movimientos se fueran propagando; y entendieran el alcance de la magnitud de la lucha y resistencia que sus coaliciones representaban.

Se siguieron realizando las reuniones obreras internacionales; en 1900 en la ciudad de Bruselas, y para el año de 1904 en Amsterdam. A pesar de éstos y otros congresos de carácter multinacional, existieron disensiones ideológicas que culminaron con la disolución de los partidos obreros nacionales ante la inminente primera guerra mundial en 1914, y donde las coaliciones se adherieron al conflicto bélico al lado de su país.

La internacional obrera perdió su vigencia, y aunque al finalizar la guerra en 1919 el socialismo trató de revivirla, sus esfuerzos fueron inútiles; y aún así pese a sus errores, las citadas internacionales desarrollaron una gran obra desde el punto de vista de dar a los trabajadores una clara noción de su fuerza y gravitación en el mundo actual, y con esto se afirma que el cambio de ideas sobre el derecho de huelga de los trabajadores fue obra de la internacional.

La siguiente etapa corresponde a la huelga reconocida como un derecho colectivo de los trabajadores, de la cual hablaremos más adelante, en virtud de que fue en la legislación mexicana donde se dio el paso trascendental, consideramos que antes de analizar este punto es ~~conveniente~~ referirnos primero, a la evaluación del Derecho Laboral en México.

En cuanto al tratamiento jurídico que se les dio a las huelgas en nuestro país, es cierto que las libertades de reunión y asociación nunca fueron negadas, a pesar de que el Código Penal del 7 de diciembre de 1871 expresada textualmente en su artículo 925 :

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen cualquier otro modo de 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 comercio de la industria o del trabajo".

El precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos lentos que podían acompañarlas."

Ni la Constitución de Apatzingán, ni la de 1824, consagraron el principio de libertad de trabajo; solamente garantizaron la libertad de pensamiento, de prensa y la libertad individual. Pero no encontramos disposición alguna que pueda constituir antecedente de derechos laborales.

En las leyes constitucionales del 29 de diciembre de 1836, en su artículo 40 se establecía que : " Los mexicanos gozarían de todos los derechos civiles ", resultando omisa en atribuir cualquier derecho laboral.

En la Constitución de 1857 se protegía la libertad de trabajo, ya que en su articulado 40 se establecía :

*** TRUEBA URBINA, ALBERTO. Evolución de la Huelga. Botas, México 1950. p. 14.

" Todo hombre es libre de abrazar la profesion, industria o trabajo que le acomode, siendo util y honesto para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolucion gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad "

Y los completaba el artículo 5º del mismo ordenamiento, al establecer que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribucion y sin su pleno consentimiento. La ley establecia que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribucion y sin su pleno consentimiento. Así mismo., la ley no puede autorizar ningun contrato que tenga por objeto la perdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya se a por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pactara su proscripcion o destierro.

El primero de agosto de 1916 Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte. El Decreto textualmente señalaba:

" Artículo 1º.- Se castigará con la pena de muerte, además de los trastornadores del orden público que señala la ley del 25 de enero de 1862.

PRIMERO.- A todos los que inciten a la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su

objeto y, a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado

SEGUNDO - A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla, destruyeren o deterioren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o deterioren bienes públicos o propiedad particular.

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

Artículo 2º.- Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán y averiguarán y castigarán en los Términos y con los procedimientos que señala el Decreto N°. 14 de 12 de diciembre de 1913".⁽⁹⁾

⁽⁹⁾ URQUIZO, FRANCISCO I. Recuerdo que, segunda edición Publicaciones Mundiales S.A., México 1947, p.382

Los antecedentes mencionados son los mas importantes con respecto al tema de la huelga, y pretenden dar una idea concreta de la falta de legislacion en materia de Derecho Social, existente en nuestro pais hasta antes de la Constitucion Mexicana del 5 de febrero de 1917.

Cuando el Congreso Constituyente se reunió en Queretaro, el movimiento laboral aun seguia olvidado y en la nueva Carta Fundamental se omitia al respecto de los trabajadores. Despues de arduos debates entre los tecnocratas del Congreso y los mas prestigiados diputados obreristas, se incluye un capitulo completo dedicado a la justicia y el Derecho Social, con hincapie en la proteccion de los trabajadores, es asi, como nace el Articulo 123, que es la muestra fehaciente de la iniciativa de un pueblo oprimido por desligarse de las ataduras del capitalismo

En México surgió el Derecho Social y fue el mismo quien se encargó de difundir la iniciativa a nivel mundial de proteger al elemento obrero.

Aunque ahora, nuestra realidad ha provocado que la Naturaleza Jurídica del Derecho Social Mexicano, se vea limitada cada día más. Todo esto en base a que se empiezan a viciar las prácticas innovadoras de estos principios. Y lo anterior, fundamentado en que aún no existía la ley reglamentaria del artículo 123, hasta el año de 1931 que se expide la primera Ley Federal del Trabajo.

1.2 REGLAMENTACIÓN DE LA HUELGA EN FUNCIÓN A LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA DE 1917.

Para poder abordar el tema de la reglamentación de la huelga según la Constitución de 1917, concuerdos con la descripción y nacimiento del artículo 123 que es la resolución del mismo ordenamiento que da origen a este importante Derecho obrero.

La doctrina liberal que arraigo el concepto de libertad durante el siglo XIX se enfrento al Estado y lo convirtió de manera contundente en un simple espectador más de los fenómenos sociales que los trabajadores realizaban, ensalzando su prioridad de respeto por parte de los patronos, detentadores del poder.

El Estado debería garantizar el ejercicio de todo tipo de libertades para los trabajadores, en especial los derechos del hombre, inalienables e imprescriptibles, como derechos naturales. Lo demás era consecuencia lógica de la propia libertad y los fenómenos sociales debían desarrollarse con entera libertad.

Esta actitud es precisamente la que constituye al Estado en un mero espectador y encubridor de injusticias sociales, ya que no obstante que propiciara la libertad absoluta, no se borro la desigualdad y mucho menos se erradicó la pobreza.

El liberal individualismo no fue capaz de igualar a los hombres, ni expulsar pobrezas, ignorancia y mucho menos la insalubridad. Por el contrario, con la abstención del Estado para intervenir en las relaciones sociales, se originó una nueva esclavitud. En México, fuimos testigos durante el Porfiriato de la perversión de la libertad por el poder público; hasta que por movimientos de diversa índole se introdujo un nuevo concepto de Derechos Sociales, que obligo al propio Estado a intervenir para regular las relaciones sociales, creando la oportunidad de elevarlas a la categoría de preceptos Constitucionales.

Así como los Derechos individuales fueron impuestos al Estado por la fuerza natural de las circunstancias, también los Derechos sociales fueron impuestos al Estado por la fuerza de otras circunstancias antes no previstas: las necesidades de los oprimidos. Los Derechos sociales fueron impuestos también como Derechos naturales, ya que su base no es otra, que las necesidades materiales del ser vivo.

Este tipo de Derechos sociales, representan para nosotros los propios Derechos individuales en las relaciones sociales, elevados a categoría superior y trasladados del Derecho Privado al Derecho Público; esto es, del Código Civil a la Constitución Política de México y originan las llamadas garantías sociales.

Ningún país fue testigo tan cercano, de la creación de la garantías sociales como México; que nunca había tenido iniciativa en materia de Derecho ya que nuestras legislaciones eran copia de ordenamientos extranjeros; pero México descubrió el Derecho social, y entonces tomó la iniciativa.

La Constitución Política de México, fue el resultado de una nueva conciencia y convulsión social; anterior a otros movimientos sociales que arraigaron y extremaron el pensamiento de las garantías sociales en nuestro país. El movimiento proletario hizo suyas estas premisas y presionó por ser escuchado.

El trabajo fue considerado como un instrumento de la Producción, el trabajador esclavizado por los poderosos era comercializado como simple utensilio o medio de obtención de satisfactores.

En la época de Porfirio Díaz hubo una Ley de Servicios Sanitarios, que pretendía dar la apariencia de proteger los Derechos de los trabajadores; y la misma, establecía como jornada máxima de labores la de 12 horas, frenando así las ilimitadas jornadas y aun, con esta disminución de la jornada seguía siendo exagerada.

En el Caso de Río Blanco, pronunciado por Porfirio Díaz para resolver el conflicto, reconoció el trabajo de los menores de 7 años. De ahí, y de un sin número de necesidades y de indignidades, aumentó la presión del caldero de los fenómenos sociales y estalló abruptamente la Revolución Mexicana de 1910.

Las ansias de libertad de Cananea y Río Blanco fueron perfectamente ideadas, cristalizadas y concebidas por el Partido Liberal Mexicano de Flores Magón; que propugnaba el descanso obligatorio semanal, el salario mínimo de un peso, el pago en efectivo y la erradicación de las tiendas de raya.

A partir de las ideas Magonistas en 1910, la Asamblea antireeleccionista formula un programa de mejoramiento intelectual, material y moral de los trabajadores.

En 1913, se presentó un proyecto de Ley que consideraba la jornada de 10 horas, descanso obligatorio semanal, pago de salario en plata u oro con la exclusión de los vales, fichas o mercancías; inembargabilidad de salario cuando no excediera de 10 pesos semanales, fijación de salario mínimo establecido por juntas de obreros y " principales ", obligaciones patronales o riesgos de trabajo y la manera de resolver conflictos entre obreros y patrones mediante tribunales especiales mixtos.

En 1914, el Plan de Guadalupe de extracción eminentemente política, tuvo que modificarse en Veracruz, para incluir programas de ayuda y protección a los trabajadores. Ya había cundido en toda la República la justicia social. Los Estados hacían uso de su libertad de legislar en materia de Trabajo.

Ante la necesidad de organizar en plenitud esa materia Laboral, y en cumplimiento de las reformas al Plan de Guadalupe de 1914, el primer jefe del ejército constitucionalista Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente, (1916-1917) en cuya orden del día se incluía la protección de los trabajadores.”¹⁹¹

Evidentemente, el primer jefe Venustiano Carranza comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria legislativa y formal como la de Madero; y anunció leyes que favorecieran tanto a la pequeña propiedad del campo, como a la mejoría de las condiciones de trabajo. Reunió al Constituyente en Querétaro, pero el proyecto de Constitución que presentaba produjo una gran decepción, y según las crónicas de la época no era suficiente; en el aspecto laboral simplemente se autorizaba al Poder Legislativo para regular la materia de Trabajo.

El aspecto laboral se encontraba contemplado en el artículo 5º de este proyecto, precisamente al ser discutido el mismo y encontrar en él, aspectos que no habían sido considerados, la gran comisión prefirió retirarlo para después presentarlo con modificaciones de fondo, con bases fundamentales de la legislación del trabajo, es decir: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene y talleres, fábricas, minas, creación de Tribunales de

¹⁹¹ REVISTA TRABAJO Y DEMOCRACIA HOY, las 100 luchas, Segunda Edición, No. 25, año 5, agosto de 1995, Centro Nacional de Promoción Social A. C. México, p. 6-8

Constitucion y Arbitraje y prohibicion de trabajo nocturno de mujeres y menores de edad entre otros

A pesar de incluir las pequeñas modificaciones del trabajo al citado articulo, este era arido y pobre de contenido. Los mas destacados diputados obreristas aprovecharon la oportunidad para hacer estos señalamientos, sin embargo, tambien tecnicamente se dieron cuenta de esta replamencion no encuadraria en el primer capitulo de las Garantias Individuales

En base a esto, se propusieron suspender la discusion y aprobacion del articulo 5 , hasta que no se presentara realmente otra redaccion más completa, con el contenido que le querian dar los señores constituyentes

El Congreso apoyo la idea de que las nuevas bases que habian surgido del articulo 5 no se integraran al mismo; si no en un articulo especial para mayor garantia, y se explico que la Revolución Mexicana tendria el orgullo legitimo de mostrar al mundo, que es la primera en consignar en una Constitucion los sagrados Derechos de los obreros.

Se creo la Comisión especial para el estudio y redacción de un nuevo capitulo; y en esta se consolidaron otras nuevas innovaciones en beneficio de los trabajadores: esto fue la participacion de utilidades de las empresas, que se proporcionaran habitaciones a los trabajadores y que se prohibiera que las mujeres y los niños desempeñaran labores insalubres.

Todos estos nuevos preceptos, garantizaron Derechos al proletariado trabajador; colocandolo en un plan de igualdad con el Capitalismo, que habia sido hasta entonces privilegiado y efectivamente no fue hasta el año de 1917 cuando la huelga alcanza la categoria de

Derecho Colectivo, siendo en la Constitución Política de México del 5 de febrero de 1917, como ya lo habíamos señalado anteriormente, donde se da este paso tan importante y significativo en el Derecho Laboral. Es así como la evolución de la huelga llega a su cuarta y última etapa.

Encontramos que la fracción XVII del artículo 123 de la mencionada Constitución, establece que las leyes reconocerán como un Derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

A partir de entonces, la huelga es reconocida como un derecho respetado y aceptado por todos. Se convierte en un " Derecho Colectivo ", consistente en la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación siempre y cuando se satisfagan determinados requisitos legales.

Por último, podemos agregar que la huelga como tal, transformó el sentido de las relaciones interobreras dando preferencia al Derecho de las mayorías, concluyendo con el reinado arbitrario de los patronos dentro de sus empresas. Pasó entonces a integrar el Derecho Colectivo del Trabajo como una de sus Instituciones.

A partir de este momento, el Derecho de las mayorías obreras para suspender el trabajo, es oponible a la libertad de industria del empresario y a la libertad de los no huelguistas; y nuestra Suprema Corte de Justicia estableció el alcance de la libertad de trabajo. De tal manera que si bien es cierto que el artículo 4º de la Constitución consagra en un modo general, el principio de la libertad de trabajo, también lo es que dicho principio ha dejado de ser absoluto dentro de nuestro sistema constitucional; ya que de acuerdo con las nuevas corrientes sociales y

Económicas se han incorporado a nuestra Carta Fundamental, preceptos que en cierto sentido, han venido a cambiar radicalmente el concepto individualista de la libertad; determinando sensibles restricciones de manera especial respecto del principio absoluto de la libertad del trabajo. Y si por una parte, el capítulo de garantías individuales de nuestra Constitución, traduce en esencia los principios liberales que sirvieron de base a los redactores de la Constitución de 1857, por otra parte, debe tenerse en cuenta que existen en la Constitución Vigente preceptos como el artículo 123 que han venido a desplazar los conceptos anteriores dominantes, fijando las bases de un Derecho Tutelar en beneficio de los trabajadores, y de esta suerte, se ha reglamentado la jornada de trabajo; se ha prohibido el de las mujeres y menores de 15 años en las labores insalubres o peligrosas, se han fijado días reglamentarios de descanso, se ha reconocido el Derecho de Huelga, etc. imponiéndose así por consideración de índole social y económica, restricciones a la libertad absoluta de trabajo.

1.3 DEFINICIÓN DE HUELGA

Etimológicamente la palabra huelga procede del vocablo " huelga " , espacio de tiempo en que uno está sin trabajar.

A su vez el sustantivo " huelgo " se origina de "holgar ", con raíz latina de "follicare ", respirar y figuradamente tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la sumia de ambos que significa el trabajo, sobre todo el manual.

Desde el punto de vista laboral, la huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo; con abandono de los lugares de labor por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presión sobre los mismos.

Cuando se trata de la suspensión colectiva y voluntaria del trabajo por parte de los trabajadores, nos encontramos con una huelga; si la interrupción laboral proviene de la voluntad de los patrones, se produce un paro total o lock-out.

En el diccionario de la Real Academia, encontramos la siguiente definición de huelga.

" Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de comun acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patrones. Huelga general: la que se planea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades. Cuando afecta a una misma actividad se designa con el nombre de huelga propiamente dicha. Huelga revolucionaria es la que responde al propósito de subversión política más que a reivindicaciones de carácter económico o social ".⁽⁹⁾

A continuación expondremos las definiciones que algunos tratadistas han propuesto sobre la huelga:

Para Krotoschin:

"...la huelga debe entenderse como 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,

⁽⁹⁾ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española 19a. Edición., Espasa Calpe, Madrid 1981,p. 722.

político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actividades patronales, gubernamentales y otras." ⁽¹¹⁹⁾

Para el maestro De la Cueva, 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 e intereses de los trabajadores." ⁽¹²⁰⁾

El maestro Baltasar Cavazos define la huelga como:

"...La suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y en defensa de sus intereses comunes." ⁽¹²¹⁾

Para Alonso García se trata :

"...del acto de perfección de un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva y económica que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva." ⁽¹²²⁾

⁽¹¹⁹⁾ KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Tercera Edición, De Palma, Buenos Aires 1979, p. 223

⁽¹²⁰⁾ DE LA CUEVA, Op. Cit., p. 288.

⁽¹²¹⁾ CAVAZOS FLORES BALASAR, Op. Cit., p. 13

⁽¹²²⁾ ALONSO GARCÍA MANUEL, Curso de derecho del trabajo Tercera Edición Ariel, Barcelona 1967, P 643

Guillermo Cabanelas dice que 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 los que trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales."⁽¹⁴⁾

J. Jesús Castorena señala que la huelga es :

"...La suspensión de trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias y ajenas de una colectividad de trabajadores."⁽¹⁵⁾

Para Trueba Urbina, la huelga en general, es:

"...la suspensión de labores de una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo"⁽¹⁶⁾

⁽¹⁴⁾ CABANELLAS, GUILLERMO, Derecho de los conflictos Laborales, Segunda Edición., Bibliográfica Omelia, Buenos Aires 1966, p. 513.

⁽¹⁵⁾ CASTORENA, J. JESÚS, Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición., Porrúa, México 1971, p. 2

⁽¹⁶⁾ TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1970, p. 368

El Maestro Nestor de Buen la define como:

“ la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patron para la satisfacción de un interes colectivo”

Manuel Alonso Olea propone la siguiente definición, huelga es:

“ la cesacion colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los Trabajadores”

Por último, encontramos la definición de Euquerio Guerrero, quien dice que la huelga es:

“...la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa con el objeto 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 cuando menos conveniente”¹⁹¹

¹⁹¹ DE BUEN, Op. Cit., tomo II, p. 738

¹⁹² ALONSO OLEA, MANUEL, Derecho del Trabajo, Bosch Casa Editorial, Barcelona 1958, p. 431

¹⁹³ GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho de Trabajo, 7a. Edición, Porrúa, México 1977, p. 326

Nuestra Ley Federal del Trabajo define a la huelga en su artículo 440 como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

En lo que se refiere a esta definición, podemos hacer notar que se ha suprimido en la misma el término 'legal', que contenía el artículo 259 de la Ley de 1951, al cual le fue adicionado dicho término en 1941. Pero esta suspensión no implica desde luego, que la cesación del trabajo sea ilegal, ya que deben cumplirse previamente a la misma, los requisitos que la Ley exige.

De todas las definiciones expuestas, podemos concluir que la huelga consiste en una cesación o suspensión de labores dentro de una empresa, por parte de los trabajadores de la misma, con el objeto de satisfacer un fin común.

En cuanto al sentido social de la huelga encontramos también la teoría de los socialistas, quienes afirman que la huelga es un fenómeno típico de la lucha de clases, que se manifiesta como un hecho transitorio en el camino de los pueblos hacia la sociedad de socialistas. Así lo explica por ejemplo, Vicente Lombardo Toledano, quien al exponer la tesis de Marx, en materia de huelgas, nos dice:

"Marx expuso un criterio en materia de huelgas absolutamente divergente del que sostenían por un lado los tradeunionistas, por otra parte los anarcosindicalistas".

Y añade:

"Los tradicionalistas sostenían que las huelgas son un torpe derroche de dinero no solo para los patrones sino también para los obreros".

"Para los anarcosindicalistas las huelgas económicas eran el único medio de lucha".

Finaliza diciendo:

"Marx sostuvo que no debían exagerarse las consecuencias de estas luchas cotidianas, los obreros no debían gastar su energía en esta lucha inevitable de puerillitas, debían comprender que el sistema actual con todas las miserias que lleva aparejadas para ellos producía al mismo tiempo las condiciones materiales necesarias para la nueva edificación económica".⁽²⁹⁾

De las anteriores definiciones podemos concluir que todos los tratadistas coinciden y consagran a la huelga como un derecho encaminado a la obtención de satisfacciones económicas para los trabajadores equilibrando el capital con el trabajo.

Aunque en la actualidad en nuestro país por las condiciones económicas que prevalecen, las definiciones de nuestros tratadistas empiezan a ser abstractas y dejan de adecuarse a la realidad que empieza a rebasar los propios alcances de la ley Federal del Trabajo y de la misma Constitución.

⁽²⁹⁾ LOMBARDO TOLLDANO, VICENTE, Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano del Magisterio. México 1960, p. 82

1.4 DEFINICIÓN DE PREDOMINIO DE HUELGA DE HECHO FRENTE A LA DE DERECHO.

DEFINICIÓN:

La suspensión de labores provocada por una coalición de trabajadores, como consecuencia de la injusticia del orden social establecido entre obreros y patronos, se encuadra en 2 tipos de acciones constitucionales: La primera denominada de Hecho, se caracteriza por que el arbitraje de una controversia es sometido al conocimiento de un tercero ajeno al conflicto; esto es, a ningún órgano de tipo laboral, y se encuentra protegida por nuestra ley fundamental, toda vez que se mantiene como acción directa al margen de la obligatoriedad de un proceso. La segunda, que es la jurídica se encuentra contemplada como garantía individual en la Constitución; teniendo como característica primordial, que el órgano que conoce y resuelve sobre la misma ,es la Junta de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento de substanciación se ubica legalmente requisitado en la Ley Federal del Trabajo.

El éxito de la primera, en relación con la jurídica ,estriba en realidad en la presión efectiva que ejerce, como una verdadera arma de lucha y defensa del movimiento proletario; siendo que generalmente la patronal, debe ceder plena y rápidamente a las pretensiones de los trabajadores; porque de no ser así perderán el fruto del trabajo social, y la plusvalía que tanto les beneficia.

Es así, como los éxitos de la Huelga de Hecho tomada ésta, como un verdadero trastorno de la producción y del sistema capitalista; es rotundamente más efectiva por la trilogía

Social, política y económica que reviste una suspensión de labores, fuera de toda reglamentación preestablecida, y apegada estrictamente a la Constitución.

CAPITULO II

LA NATURALEZA DE HECHO Y DE DERECHO DE LA HUELGA

2.1 CONDICIONES PREVIAS A LAS HUELGAS DE HECHO

Las condiciones de trabajo que ha establecido el sistema económico en México, y justamente dentro del ámbito del Derecho laboral, orilla a los trabajadores y sus movimientos a buscar nuevas alternativas para reclamar sus ya devaluados restringidos y distorsionados derechos frente a la parte poderosa, la patronal.

El elemento obrero desde sus inicios como tal, ha entablado una lucha antagonica de capital contra trabajo, para evitar sucumbir ante la riqueza del potentado.

En consecuencia de lo anterior, los dos frentes de lucha protegen y tutelan sus riquezas. Los patronos su capital, sus empresas, su dinero; y los trabajadores, la plusvalía de su fuerza de trabajo que genera la riqueza, su productividad que generalmente beneficia al empresario, y muy poco al verdadero productor de la riqueza, el obrero; a esta lucha se le define como régimen de producción capitalista.

En el sistema capitalista, se acentúa el poder de la parte poderosa y se traduce a la realidad cuando los patronos, por ser los dueños de los medios de producción, en este caso del capital, tienen en sus manos el poder económico; y debido a este mismo poder, controlan también otros aspectos de la sociedad.

Específicamente, controlan al Estado como ente ordenador de la vida social; y en función a éste como regulador de la justicia, debemos precisar que no es un aparato neutral al

Servicio de la sociedad, como se ha pretendido disfrazar. El Estado, ha servido siempre a los intereses de quienes han tenido el poder económico.

El gobierno en nuestro país, ha utilizado frecuentemente las fuerzas armadas y de policía, para reprimir a los trabajadores cuando sus luchas ponen en peligro sus sistemas de dominación.

De lo anterior, están como mudos testigos las numerosas masacres en las que la clase obrera ha derramado su sangre. Por otra parte, todos los trabajadores saben que no ha existido nunca una justicia igual para todos; que existe la ley del rico y la ley del pobre

Los empresarios tienen en sus manos el poder económico, tienen también el control del Estado con todo su aparato: fuerzas armadas, policía, magistratura o aparato judicial, funcionarios de Estado etc... y tienen por lo tanto no solo el poder económico, sino también el poder político.

Pero fuera de controlar únicamente al Estado y las leyes, los dueños de las riquezas controlan la radio, los diarios, los canales televisivos, es decir los medios de comunicación de las masas; y a través de los medios que educan, difunden ideas y engañan al pueblo convenciéndolo de que el sistema de explotación en el que viven es bueno. Lo anterior aunado a la escasa educación y falta de opciones concretas, producen una total sumisión, que se agudiza cada vez más .

Además de lo anterior, promueven la idea de que si el obrero está en condiciones de vida adversas, no es por fallas en el sistema, sino por fallas de tipo individual: como el alcoholismo, la holgazanería, la falta de capacitación etc... a este control que ejercen se le denomina poder ideológico.

Al tener el control del poder económico, político e ideológico al servicio de sus intereses, obtienen ganancias a costa de los obreros manteniendo la situación; traduciendo facilitan la proliferación de las relaciones de producción del sistema. De esta manera todas las estructuras sociales tienen por función fundamental reproducir las relaciones de explotación; es decir, están al servicio del grupo explotador contra los oprimidos. Todas las luchas obreras para equilibrar las condiciones entre patrones y trabajadores en el mundo, tuvieron un punto de auge y fue precisamente en México cuando se logró consignar los avances de la lucha proletaria .

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, fue la primera en el mundo en reconocer la lucha de las clases oprimidas: los obreros y los campesinos, y de esta forma inicia la vigencia del Derecho Social a nivel internacional.

Al trasladar lo anterior al ámbito de la Huelga, sucede que el derecho colectivo estatuido en el artículo 123 de la Constitución Mexicana, en sus fracciones XVI , XVII y XVIII inició de forma efectiva su cometido, y los trabajadores se vieron grandemente beneficiados; pero al transcurrir el tiempo fue perdiendo su contundencia y se empieza a viciar, actualmente es en la mayoría de los casos inoperante; debido a que los propios órganos encargados de la defensa de

Los derechos de los trabajadores y de la tutela de sus intereses, sucumben ante el imperio de la corrupción ó la ineficiencia.

Los sindicatos en específico, se vuelven grandes organizaciones políticas, con poder dentro del gremio. Inician sus alianzas con partes patronales y lo que se inició como órganos de ayuda mutua de trabajadores, se van tornando en pequeñas burguesías con poder y control sobre los mismos; y en lugar de crear beneficios populares y colectivos, se crean beneficios individuales y restringidos para sus dirigentes, en consecuencia la clase obrera debe crear nuevas armas al margen de derecho, organizando nuevas fuerzas, honestas y capaces para luchar contra esta situación la Huelga de Hecho es una alternativa contundente, de la nueva lucha de las fuerzas populares, por alcanzar, el equilibrio entre los factores de la producción.

2.2 DETERMINACION DE LAS HUELGAS DE HECHO

El Derecho colectivo de los trabajadores, en la actualidad ha perdido fuerza; está siendo controlado por el Estado, se ha tornado obsoleto e ineficaz. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se toman con sus criterios, cada día en aliadas de la parte patronal, en contra de su naturaleza jurídica; se han convertido en un medio de control y de presión del elemento obrero y sus derechos. La balanza de la justicia laboral se inclina hacia el lado del poder.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su mayoría tienen un criterio eminentemente patronal, de tal suerte que los derechos colectivos están muriendo como la gran

Fuerza de lucha; cada día las Huelgas caen en manipulaciones tanto sindicales como burocráticas, convirtiendo al derecho en el tirano de la clase explotada. Lo que nació como costumbre y se implantó como norma de defensa; se convierte en el verdugo mismo del proletariado.

A continuación, trataremos los problemas reales que determinan el estallamiento de una Huelga de Hecho, detallaremos los que consideramos más importantes y en los cuales los trabajadores apoyan esta suspensión de labores.

1 - Porque la Ley Federal del Trabajo expresamente permite que una Huelga, pueda ser dirimida por árbitro ajeno a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; éste deberá ser considerado como un auxiliar de las autoridades del trabajo.

2.- La ineficacia de los sindicatos. Existen algunos sindicatos, que no promueven las Huelgas por diversos intereses políticos o económicos. Con estas actitudes representan falsamente a las masas obreras .

3.- La falta de tiempo para emplazar a la Huelga jurídica. Existen ocasiones en que la situación laboral es intolerable, y ante esta anomalía estalla el movimiento de suspensión de labores, sin más formalidad que dejar de trabajar y más finalidad que el puro y eficaz equilibrio de los factores de la producción. Evitar la explotación irracional y desigual del elemento obrero, por condición natural; sobrevivir a la producción industrializada, que desplaza al esfuerzo humano.

Debemos señalar reiteradamente, que estos conflictos no se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; sino ante un árbitro ajeno, designado libremente por las partes que tendrá en la resolución la fuerza de un laudo. Con características definidas y específicas; además de que es más eficaz en tiempo, su resolución es evidentemente más rápida y apegada a la realidad de lo que sucede entre empresa y trabajadores; y algo que es primordial, este árbitro en verdad es imparcial.

En la actualidad es costumbre en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que antes de la audiencia de CONCILIACIÓN, el sindicato y patronos **platiquen** para alargar el periodo de la prehuelga; que por desgracia no tiene un término establecido en cuanto a su duración máxima. De esta forma puede extenderse por tiempo indefinido.

Es aquí, ante esta pasmosa calma e ineptitud, que la huelga de hecho, empieza a funcionar y atacar al Derecho mismo, contemplado en el código obrero.

Se inician las Huelgas; y ante la reiterada costumbre la norma jurídica del ser, se transforma en el deber ser; del Derecho subjetivo, al caso concreto. Lo anterior descansa sus bases en que por costumbre se ha establecido el Derecho obrero, y esta norma profunda del Derecho da origen al mismo; finalmente esta fuerza normativa, demuestra que el hecho tiende a convertirse en Derecho como algo natural; inherente al hombre, y no al ordenamiento legal tirano que en la actualidad conocemos.

23 FINITO IMPERANTE DE LAS HUELGAS DE HECHO DE MAYOR RELEVANCIA.

LA HUELGA DE CANANEA DE 1906.

En los años de la dictadura de Díaz, llevaba 26 en el poder. la economía del país estaba dominada por el capital extranjero y en Cananea, se encontraba uno de los mayores yacimientos de cobre del mundo, propiedad de la "Grenne Consolidated Copper Co.", con 7560 trabajadores: 2200 norteamericanos y 5360 mexicanos.

Paralelamente al descontento de los trabajadores del campo y las ciudades, creó el Partido Liberal Mexicano de orientación anarquista posteriormente anarquista revolucionario. Su influencia y organización llegó a Cananea desde 1905, así el 15 de enero de 1906 crea entre los mineros, la **Unión Liberal Humanidad**, posteriormente el **Club Liberal de Cananea**. Con el acto público del 5 de Mayo (conmemorando la batalla de Puebla), daría inicio la labor pública de la Unión y los preparativos de la Huelga en las condiciones imposibles de la dictadura por tres demandas principales: mejor salario, jornada de 8 horas e igualdad de los trabajadores mexicanos con los norteamericanos .

Los episodios mexicanos de Cananea fueron tres duras represiones los días 1 y 2 de Junio, con la resistencia de los obreros, que dejó como saldo una masacre en la que intervinieron además del ejército nacional, 275 **Rangers** del ejército norteamericano. Según el

Informe oficial de la dictadura: 23 muertos, 22 heridos y 60 mineros detenidos, de ellos 13 dirigentes magonistas fueron enviados a la cárcel de San Juan de Ulúa Veracruz, de la que pocos salían con vida. Para el 6 de Junio se restablecían las labores en el mineral y la fundición, obligando a los trabajadores a laborar con vigilancia militar.¹²¹

Cananea en su episodio similar de otras luchas sindicales latinoamericanas: las de Sao Paolo de Junio y Julio de 1917, de Chile de 1906 y 1907, las de Argentina de 1902 y los enfrentamientos del centenario de 1910, de Perú la huelga de los portuarios de Calao de 1913, de Cuba de 1902 y 1908 las huelgas portuarias y de otros países, que tenían en común: la demanda por la jornada de 8 horas, el reconocimiento del derecho de Huelga y de la organización sindical, la influencia anarquista, la lucha contra el capital extranjero y contra gobiernos despóticos, y en algunos casos como en México por la democracia y la justicia social.

LA JORNADA DE RIO BLANCO.

La mañana del lunes 7 de Enero de 1907, sonaron los silbatos de las fábricas textiles de la región de Orizaba, Veracruz, para reanudar las labores que habían sido suspendidas por el cierre de las mismas, ordenadas por los propios patrones y vueltas a abrir por un laudo del presidente Porfirio Díaz.

⁽²¹⁾ Confrontese Revista Trabajo y Democracia Hoy, Las 100 luchas, segunda edición, No 25, año 5, agosto de 1995. Centro nacional de promoción social. P. 6-7

Fran las seis horas del nuevo día. Los obreros de Río Blanco lejos de estar contentos por la reapertura de la fábrica de hilados, tejidos y acabados, mostraban rabia, amargura desilusión, con la intervención del presidente Díaz que era totalmente en favor de los patronos, seguía la esclavitud y la paga miserable. A las siete sonó el último llamado al trabajo y las puertas se cerraron. Solamente unos cuantos obreros entraron. La gran mayoría determinó, entonces sí, por la parte proletaria, declarar la huelga. No volverían a laborar hasta en tanto no se les concedieran jornadas máximas de 8 horas y mejor sueldo.

Los patronos no querían creer, que aquellos miserables tuvieran la osadía de enfrentarse resueltamente contra las órdenes del General Porfirio Díaz. Desde los balcones de su fábrica miraban, asombrados, a los trabajadores que lanzaban gritos ; Viva Juárez! ;Muera el mal gobierno! ;Abajo la explotación extranjera!.

De pronto algo llamó la atención de los empresarios y los llenó de terror, rojas llamas de fuego se alzaban hacia el cielo iluminándolo. Ardía la tienda de raya, símbolo de explotación al obrero mediante los vales que les expedían para hacer sus compras. Era el primer estallido violento. Los patronos se pusieron a temblar y de inmediato sonaron los teléfonos llamando a las tropas de Orizaba, se comunicaron con el Presidente Díaz y con el gobernador del Estado de Veracruz, señor Dehesa.

Ardía Río Blanco, y había fuego no nada más en la tienda de Víctor García si no también en los corazones de los obreros textiles hombres y mujeres, cansados de soportar tantas

injusticias. Los dependientes habían sacado sus pistolas y disparado sobre los trabajadores lo cual los enfureció más y después de saquear el comercio le prendieron fuego.

Impotentes los policías para poder contener a tanta gente, el comandante pidió el auxilio de la guarnición de rurales que de inmediato llegaron a caballo sable en mano repartieron golpes, sin embargo, los hilanderos no se amilanaron y tomando piedras se lanzaron contra los rurales que volvieron grupas y huyeron despavoridos.

La alarma cundió de inmediato en la región. El jefe político llegó con dos tranvías de policías y las tropas militares al comando del coronel Villarreal hicieron acto de presencia. A don Carlos Herrera que era el jefe político lo recibieron a pedradas lo mismo que a la policía, pero fue distinto cuando supieron que los soldados se acercaban, los obreros emprendieron la retirada rumbo a Nogales en donde también quemaron otra tienda de raya de Víctor Garcin, y saquearon un empeño. En esa villa se les unieron los textileros de Mirafuente y San Lorenzo y prosiguieron a Santa Rosa (hoy ciudad Mendoza) no obstante que ya tenían encima a los federales. En aquella población ya los esperaban los trabajadores de la industria Veracruzana y se repitió la escena de Río Blanco y Nogales, incendiaron la tienda de raya, también propiedad de Garcin.

Desde allí se inició la cacería. Fueron cayendo muchos obreros muertos o heridos por la balas de soldados y rurales que los persiguieron hasta Río Blanco, y todavía en la noche se

Escucharon los disparos de los fusiles. Así terminaba la trágica jornada del 7 de enero en Rio Blanco

LA HUELGA GENERAL DE 1916.

El surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas, se realiza en momentos de trascendencia histórica sin igual. La modernización industrial Porfirista y la Revolución Mexicana

Es un momento agudo y crítico. Los patrones e industriales no reconocen capacidad organizativa ni legal a sus trabajadores. Durante 1915 se enfrentan a este hecho y 5 huelgas abren el espacio de negociación, mejoran sus condiciones de trabajo y sus salarios. Pero sobre todo, consolidan su propia organización implantan como eje de su presencia: la democracia sindical. Logra negociar y nace la bilateralidad como mecanismo obrero-patronal.

Los años revolucionarios les obligan a enfrentar la incisa explotación capitalista y la aguda situación de guerra. Sus patrones son empresas imperialista, de fuerte capacidad económica y poder inmenso; empresas acostumbradas a imponer sus puntos de vista. Los obreros deberían de implementar tácticas concretas, que ayudaran a equilibrar su fuerza con el poder de las empresas, y poco a poco, conseguir logros significativos que en realidad los beneficiaran, y los hicieran figurar en el plano de la justicia real.

En 1916 las situación económica es insostenible, inflación y especulación son cotidianos, los precios se cotizan en oro y los salarios en pesos mexicanos. En mayo una reunión de patrones y obreros, se resuelve con un voto de calidad: el gobierno otorga confianza a los industriales, controlarían la especulación y pagarían lo justo.

En julio en asamblea general de los electricistas, propone que los salarios al igual que los precios se coticen en oro y así los paguen la empresas. De no hacerlo, se convoca a huelga general. La Federación de Sindicatos Obreros de Distrito Federal aceptan la propuesta.

Estalla la Huelga general, y el Sindicato Mexicano de Electricistas se prepara. Organiza guardias, corta la energía, determina claves y decide que su secretario general, Ernesto Velasco, sea el único capacitado para dar el orden de suspender el movimiento y conectar el switch. Le esconden para evitar presiones.

La Huelga general de julio y agosto de 1916, mostró la fuerza política de los trabajadores y su capacidad organizativa. Ésta fue reprimida duramente. Los obreros fueron declarados traidores a la patria, perseguidos y cerrados los locales sindicales. Con engaños ordenan que Velasco ordene el reinicio tiempo después se le juzga militarmente se le condena por complicidad y traición a la patria, a cadena perpetua. Le encarcelaron para demostrar políticamente quién asumió el poder. sin embargo la lucha por su libertad se inició de inmediato. Se obtuvo en 1918.

LOS MARTIRES DE SAN ANGEL.

Para los años 20 de este siglo, la rama textil seguía siendo la más importante de la industria nacional por el capital invertido, la producción y ventas, así como por el número de trabajadores y fabricas establecidas en el país las condiciones de vida y laborales de los trabajadores mexicanos eran similares a las de principio de siglo, pese a la Constitución de 1917 y su artículo 123, que en la práctica no se aplicaban, argumentando los patrones que faltaba su reglamentación. de manera que en el caso de la industria textil se seguía aplicando el convenio textil de 1912, en donde se establecía entre otras cosas una jornada de 10 horas.

Ademas a partir de 1921, esta industria se vio afectada por una profunda crisis que ocasionó la reducción del personal, de las jornadas de trabajo, la disminución los salarios y el cierre de no pocas empresas.

La reacción de los trabajadores textiles fue inmediata pues conservaban su vieja tradición de lucha, convirtiéndose de nueva cuenta, en protagonistas de gran parte de las luchas obreras de la década de los veinte. Una de ellas fue la que se desarrolló en los meses de septiembre y octubre de 1922, en la región fabril de San Angel, al sur de lo que es hoy la ciudad de México. Poco a poco se configuraba, lo que llamaremos el nuevo obrero mexicano; insumiso, justo, efectivo ,productivo y sobre todas las cosas, retribuido a la par de sus esfuerzos.

El conflicto surgió, a raíz de que los obreros textiles de esta región se solidarizaron con los de la fábrica de San Ildefonso, ubicada en el Estado de México, en su demanda de aumento de salarios. La solidaridad consistió en realizar una huelga general que paralizó por varios días a todas las fábricas textiles del sur de D.F.

El conflicto quedó aparentemente arreglado con un aumento de 15 por ciento a los salarios de los obreros de San Ildefonso. Sin embargo, al pretender regresar a sus labores los obreros de las fábricas La Magdalena, Santa Teresa, La Hormiga, La Abeja, y La Alpina, se encontraron con que éstas habían cerrado sus puertas y que uno de sus dirigentes, Julio Márquez, había sido detenido.

Al día siguiente de estos hechos, el 20 de octubre, los trabajadores se dieron a la tarea de informar a las puertas de las demás fábricas lo sucedido, convocando para ese mismo día a una manifestación de protesta y exigir la liberación de su dirigente. La marcha partió de la fábrica La Magdalena de Contreras y en su recorrido se fueron incorporando trabajadores de otras fábricas y gente de pueblo.

El contingente, formado por más de cinco mil gentes, se dirigió a la presidencia municipal de San Angel. Al llegar la manifestación a la plaza principal, los gendarmes que protegían la presidencia, abrieron fuego contra la multitud hiriendo a varios de los manifestantes, uno de los cuales falleció posteriormente. La manifestación finalmente fue disuelta por la fuerza.

El movimiento obrero de la capital protestó indignado, culpando al gobernador del D.F., Celestino Gasca y al propio presidente de la República, Alvaro Obregón, del ataque sufrido por los obreros textiles de San Angel.

Se convocó a una gran manifestación para el 25 de octubre la cual partió de las calles de Uruguay, llegando a la plaza de la Constitución, donde se llevó a cabo un acto de repudio a los hechos ocurridos y en donde los oradores atacaron duramente al gobierno de Obregon, el cual contestó después airado a los ataques y acusaciones que se le hicieron durante el acto. No hubo entendimiento posible, dadas las circunstancias y las posiciones tan encontradas de unos y otros, hicieron imposible cualquier diálogo y entendimiento entre el gobierno de Obregón y el sector mas radicalizado de los trabajadores afiliados a la Confederación General de los Trabajadores.

HUELGA DE TRANVIARIOS DEL DISTRITO FEDERAL, 1923.

Uno de los gremios más combativos en las primeras décadas de este siglo, fue el de los tranviarios del D.F., quedó manifiesta en las múltiples luchas que emprendieron en la defensa de sus intereses, como la Huelga de 1923. En este tiempo, los tranvías eran el principal medio de transporte de la capital. Importantes por su capacidad de desplazar en forma efectiva grandes masas públicas, y con gran numero de personal para operar.

El conflicto estalló el 21 de enero en protesta por el despido de cinco trabajadores, la empresa ofrecía tres meses de salario, como indemnización a los despedidos. La Huelga fue promovida por la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, D.F., afiliada a la Confederación General de Trabajadores y al que pertenecían los tres sindicatos de tranviarios. A partir del 27 de enero el conflicto derivó en intergremial al ser desconocida ese día en asamblea, la directiva y el propio Comité de huelga por un grupo de Tranviarios simpatizantes de la Confederación Regional Obrera Mexicana.

En esta asamblea se eligió una nueva directiva y se constituyó la Unión Sindical de Obreros y Empleados de Tranvías de México, la que, con la intervención del gobierno del D.F., firmó un convenio con la empresa por medio del cual se daba por terminado el conflicto, acordándose reanudar las labores el lunes 29 de enero.

Esto no fue posible pues la otra directiva, apoyada por sus seguidores y trabajadores de otras organizaciones sindicales afiliadas a la Confederación General de los Trabajadores, impidieron por la fuerza, la salida de los tranvías. Los enfrentamientos entre los huelguistas rojos y los esquirols de la Confederación Regional Obrera Mexicana, continuaron todo ese día y los siguientes. El 31 de enero la Confederación General de los Trabajadores llevó a cabo una gran manifestación por las calles de la capital en apoyo a los tranviarios en huelga. La lucha por el control del movimiento se entrelazaba. Los verdaderos obreros, contra clasistas advenedizos, que tan solo buscan una oportunidad para sobresalir.

Al día siguiente, el gobierno mandó a la policía y al ejército para asegurar la salida y la circulación de los tranvías, teniendo lugar un enfrentamiento de los trabajadores, ahora también con la tropa y la policía. La refriega duró casi todo el día, culminando con la toma del edificio del Confederación General de los Trabajadores, la muerte de 8 personas, entre ellas dos soldados, infinidad de heridos y más de cien detenidos.

Una comisión se entrevistó el 2 de febrero con Adolfo de la Huerta, secretario de Hacienda en el gabinete de Obregón, al que se le dieron amplias facultades para tratar lo relacionado al conflicto. La comisión solicitó la excarcelación de los detenidos a lo que de la Huerta accedió con excepción de 10 trabajadores a los que la policía acusó de graves faltas y se terminó en conflicto bastante importante en la vida obrera del país.

LA HUELGA EN LA REFINERIA DE EL AGUILA, 1924.

Fue la primera huelga victoriosa del sindicalismo petrolero. El primer movimiento que logró imponer un Contrato Colectivo de Trabajo permanente, es decir, cuyo clausulado se mantuvo, perfeccionándose, hasta la unificación de los sindicatos de empresas. Fue una Huelga que los patrones no pudieron quebrar metiendo trabajadores libres (esquirols), por tanto, logró la paralización completa de la refinería, acorralando a los ingleses y obligándolos a ceder ante la fuerza de los obreros y sus poderosos aliados. Así se demostraba una nueva arma

Contundente contra los sindicatos controlados : la organización solidaria, que cada día crecía como las ideas y los logros obreros.

Por supuesto no fue la primera movilización. Protestas, motines, e incluso huelgas habian existido muchas. En la refinería de Minatitlán incluso con relativas conquistas, pero todas las anteriores o fueron victorias efímeras o luchas ferozmente aplastadas.

Si este movimiento tuvo este desenlace, fue, entre otros factores porque:

1) Contó con una dirección **posibilista** o gradualista, que supo buscar aliados en el **gobierno tamaulipeco y federal**, mostrándose ante ellos con una dirigencia que no provocaría trastornos o situaciones caóticas en una industria tan importante para los ingresos fiscales.

2) Porque se produjo en el contexto de la rebelión de la huertista, es decir, con el sistema político mexicano fracturado y el gobierno ávido de encontrar apoyos en el movimiento obrero y sindical.

El Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía el Aguila en Ciudad Madero, Tamaulipas se constituyó el 18 de diciembre de 1923; el 6 de Febrero de 1924 sus líderes presentaron un memorial de Peticiones.

Un documento impecable, joya del sindicalismo mexicano. En ese texto, las demandas económicas apenas aparecían, privilegiaba a aquellas que tenían que ver con la seguridad en el empleo y el reconocimiento al derecho de organización en un sindicato único. Por ello y por los señalamientos que hicimos al principio, este movimiento se caracterizó por su densidad política.

La huelga estalló el sábado 22 de marzo de 1924 y por primera vez en la historia de este gremio, trabajadores petroleros armados se hicieron cargo de la custodia de las instalaciones. El propio superintendente inglés mister Roberts fue detenido a punta de pistola por los huelguistas durante el tiempo que se prolongó la operación de apagado de calderas y plantas. El Ejército, antes al lado de los patronos, ahora se hizo de la vista gorda.

El triunfo de la huelga estimuló una verdadera oleada de luchas al calor de las cuales surgieron otros sindicatos en la zona norte. Por todo lo anterior algunos creemos que esta lucha significó el nacimiento del sindicalismo petrolero.

HUELGA FERROCARRILERA 1926-1927.

Esta huelga es, en la historia del sindicalismo ferrocarrilero, muy importante. Se produjo en una situación de crisis política y económica. Expresada esta última, en el problema de la deuda externa, misma que, después del oneroso Convenio De la Huerta-Lamont

⁽²²⁾ Ibidem, p.19

(16 de junio de 1922), tuvo que volverse a renegociar, durante el gobierno de Calles, hasta encontrar, el 23 de octubre de 1925, en la enmienda Pani, un arreglo satisfactorio con el Comité Internacional de Banqueros.

Como parte de ese arreglo, el gobierno devolvió los Ferrocarriles Nacionales a la empresa privada, e integró junto con esta, un **Comisión de Eficiencia** que habría de proponer una política de reducción de personal y salarios y de abatimiento de los costos de explotación mediante reformas administrativas y técnicas.

Para llevar a cabo dicha reorganización de los Ferrocarriles y de sus relaciones laborales, el gobierno callista se dio a la tarea de debilitar a las sociedades gremiales de la **Confederación de Sociedades ferrocarrileras**, aumentando las disciplinas, violando sistemáticamente los contratos de trabajo, imponiendo suspensiones, ceses y reajustes, e invadiendo por medio de la **Confederación Regional Obrero Mexicana**, los espacios de los gremios y su respectiva materia de trabajo.

El 5 de diciembre de 1926, la **Unión de Mecánicos Mexicanos** se opuso a esa política antiobrero. Estallando, el 18 de febrero de 1927, en solidaridad con su huelga, la **gran Huelga general ferrocarrilera**.

Al finalizar el año, sin embargo, el gobierno, la empresa y la **Confederación Regional Obrero Mexicana**, unificados en un bloque compacto, habían logrado derrotar a los

Ferrocarrileros. La resistencia, empero, apenas empezaba. Años más tarde, la huelga sería recordada, como el inicio de un nuevo ciclo de las luchas proletarias.

25. III. JORNALEROS EN HUELGA.

Además del enorme esfuerzo organizativo y de los sacrificios de los jornaleros agrícolas, para hacer esta singular huelga por conseguir un contrato colectivo de trabajo único, aumentos salariales y jornada de 8 horas en las prósperas haciendas y latifundios de la Comarca Lagunera, que seguían intactas desde el porfirismo, la huelga dio inicio a otro hecho de mayor trascendencia; la más completa del país en este siglo.

Podemos decir que si se exceptúa la expropiación petrolera, ningún acto del gobierno de Cárdenas produjo tan intensa conmoción en toda la República como la aplicación de la reforma agraria en la hasta entonces intocada región de la Laguna. Aseveró Jesús Silva Herzog, conocedor de nuestra historia.

La huelga general de los jornaleros que inicia el 18 de agosto muy penosas luchas, y de preparativos que fueron tomando forma en los diversos sindicatos de la Región, luego de varias huelgas parciales entre 1933 y 1935 y de posponer otros emplazamientos en 1936. La consolidación organizativa de los 104 sindicatos surge de manera paralela, y vinculado primero al Comité Nacional de Defensa Proletaria en 1935, y luego a la Confederación de Trabajadores de México en 1936. Y es que en realidad han existido pocas acciones, de parte del gobierno y

En las haciendas algodoneras de trigo de la región, en 1930 laboraban 33,296 peones en época de cosecha y permanentemente 16,491 jornaleros. Para 1936 los sindicatos registran 25 mil agremiados permanentes y 15 mil eventuales; calculando entre 5 y 7 familiares por trabajador, una gran población de casi 300 mil personas era afectada por las condiciones de vida de las haciendas, amén de que las esposas e hijos (como de costumbre en el campo) también laboraban, por el mismo salario del padre de familia. ⁽²³⁾

El nivel de organización alcanzado por los propios jornaleros y el apoyo sindical nacional durante la huelga general, fueron el sustento para lograr que el cambio radical de la distribución de la tierra de la Laguna no perjudicara la economía del país, como señala Silva Herzog. El 6 de octubre inició la reforma agraria y el reparto de la tierra, que coronaba así las luchas de los jornaleros.

LA CARAVANA DEL HAMBRE Y SED DE JUSTICIA.

En la región carbonífera de Coahuila los trabajadores mineros contaban una larga tradición de lucha, pues en sus minerales los magonistas, los villistas, los comunistas y los socialistas habían dejado sentir su influencia. Por otra parte, la empresa representaba los intereses

⁽²³⁾ *Ibidem*, p. 31

Mineros mas poderosos del mundo en esa época: La ASARCO, American Smeltin And Refining Company. No obstante, el racismo y el despotismo gringo, los mineros estaban acostumbrados al ejercicio de ciertas prácticas democráticas para elegir a sus representantes; ademas habian logrado construir obras de beneficio colectivo: escuela, cooperativa, centro de salud. Esta estructuracion de la vida permitía la participación cotidiana en todos los asuntos de interes de los mineros.

El día 27 de septiembre de 1950 las secciones 14-1 iniciaron el proceso de revisión del contrato de trabajo. La empresa desconoció al Comité de mineros democráticamente electo y buscó aniquilar el empuje de los mineros mediante una solución en manos de representantes espurios. No obstante las protestas de los mineros, la empresa y las autoridades federales de trabajo no cesaron en su decisión de reconocer tan sólo a los dirigentes espurios.

La empresa aprovechó la coyuntura del sexenio antiobrero de Miguel Alemán y decidió reconocer los resultados de un recuento fraudulento. La mayoría de los mineros democráticos aparecían como minoría y los esquiroles y proempresariales que constituían la minoría, aparecían como mayoría. La verdad histórica señala que la mayoría aplastante decidió el estallamiento de las huelgas, en las tres secciones, el 25 de septiembre (Palau) y 16 de octubre (Nueva Rosita-Cloete) de 1950, a pesar de todo tipo de presiones, incluida la intimidación del ejército federal. Este último prefirió unirse a los patrones que a su propia gente, el gobierno seguiría imponiendo sus condiciones.

Ante el despotismo de la alianza empresa-gobierno, los mineros decidieron emprender una larga marcha desde sus centros de trabajo hasta la ciudad de México. Los caminantes recorrieron 1500 Kms y atravesaron ciudades tan importantes como Saltillo y Monterrey. En la mayor parte de ciudades, pueblos y rancherías encontraron simpatía y apoyo; también, sindicatos contribuyeron con dinero y otro tipo de recursos. La prensa no dejó de hostilizarlos: eran rojos; comunistas, socialistas. Sin embargo, la Bandera Nacional, la Guadalupeana y la devoción de los mineros a Santa Rosalía, complicaba la cosa, pues se trataba de comunistas guadalupanos, al punto que recibieron el apoyo del párroco en Saltillo, quien después de conversar con ellos, exclamó; **si estos son comunistas, yo también lo soy.**

Los mineros contaron con el apoyo de periodistas honestos, de intelectuales y, sobre todo sus familias, de comerciantes y panaderos de su propio pueblo. No puede olvidarse la formación de la Alianza Femenil Socialista Coahuilense que los apoyó decididamente. Al llegar a la ciudad de México, el 10 de marzo de 1951, fueron recibidos con grandes muestras de simpatía y apoyo. Cuatro mil doscientos mineros, cien mujeres y treinta niños, vencieron el frío, la aspereza de los parajes y la incertidumbre.

Una vez instalados en la ciudad de México, emprendieron una difusión vigorosa del problema; se agudizó el enfrentamiento y el Secretario de Trabajo dejó el asunto en manos del Secretario de Gobernación Ruíz Cortines, futuro presidente. Este se limitó a aplicar la política antiobrera y pro-imperialista.

Los mineros nunca abandonaron sus peticiones: El reconocimiento de los dirigentes sindicales democráticos, respeto a los contratos colectivos, reinstalación de despedidos, reapertura de la cooperativa de consumo y de la clínica de la sección sindical de Nueva Rosita, prestaciones económicas y salarios caídos.

Los mineros fueron atacados violentamente el día 22 de marzo en su campamento y el día 10 de abril de 1951 fue disuelta violentamente la manifestación frente a la Suprema Corte De Justicia de la Nación. Los represores nunca respetaron la condición de las mujeres y también ellas fueron violentamente agredidas. Sin embargo, los mineros norteños y sus familias mantuvieron en alto el espíritu de lucha, pues rechazaron la disposición gubernamental humillante que pretendía regresarlos en **vagones de ganado**, así obligaron al gobierno a disponer vagones dignos para su regreso el día 21 de abril de 1951 ciertamente esta lucha marca un gran momento en la historia del movimiento minero mexicano, y una tradición de lucha en el Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgico y Similares de la República Mexicana que hasta nuestros días renace una y otra vez.¹²⁰

Gracias a este acto de dignidad humana y a su férrea disposición de soportar, sus luchas han sido recordadas y reconocidas. Y la mayoría de sus movimientos se han caracterizado por la intensa solidaridad que desarrollan para la conquista de satisfactores.

¹²⁰ Ibidem. p. 47

VALLEJO GANA LAS ELECCIONES.

Durante 1958, los obreros y los trabajadores de los servicios se declararon en rebelión contra la política económica, y el control sindical que se les había impuesto desde el Gobierno de Miguel Alemán Valdéz. En efecto, la mayoría de las luchas por aumento de los salarios, se transformaron en luchas por la autonomía, la democracia sindical y en contra del **charrismo** sindical.

En ese año, los telegrafistas, los maestros de la sección IX del sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la mitad de las secciones petroleras, los mineros y los metalúrgicos, los electricistas, los telefonistas, los textiles y los ferrocarriles, libraron grandes y victoriosas batallas.

Los ferrocarrileros, como en otros momentos de la historia de los trabajadores mexicanos, tuvieron, al obtener los triunfos más resonantes, un papel determinante en el desarrollo de la insurgencia obrera.

En cincuenta días de paros y huelga general, lograron deponer a todos los comités ejecutivos locales y pactar la realización de elecciones generales para renovar el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Ferrocarrilero. Estas últimas se realizaron del 12 al 20 de agosto.

Durante los ocho días que duró la lucha electoral, los **charros** intentaron sin resultado, comprar el voto de los trabajadores. Demetrio Vallejo, por su parte, se comprometió con un programa troquelado en el seno de los trabajadores: el sindicato, dijo no pertenecería a ningún partido político, se buscaría la depuración de los dirigentes obreros; y se haría todo lo necesario para conservar la unidad del sindicato y lograr el cumplimiento de las demandas justas de los trabajadores.

El 23 de agosto se conocieron los resultados. La planilla de Vallejo había obtenido 59,759 votos, la planilla de los **charros**, encabezada por José María Lara, en cambio, apenas había logrado tener 9 votos.

Cuatro días después, el 27 de agosto de 1958, Demetrio Vallejo se convertía en el Secretario General del sindicato ferrocarrilero y en el símbolo moral y político de una época.⁽²⁵⁾

Los movimientos anteriores, demuestran la fuerza y contundencia que el movimiento obrero ha desplegado en la primera mitad del siglo XX; en especial las huelgas que se presentaron con posterioridad a la promulgación del artículo 123 Constitucional y que por falta de ley reglamentaria no pudieron ejercer su fuerza social en la forma adecuada. Pero a pesar de ello, la idea se había sembrado, el ideal se estaba generalizando, la luz de la justicia se reflejó en la pupila de cada uno de los obreros explotados.

⁽²⁵⁾ Ibidem. p.50

2.4 CAUSALES PARA LA EXISTENCIA DE LA HUELGA JURIDICA.

Es en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, donde encontramos establecidos los objetivos de una huelga, esto es, las causas que dan origen a la misma. Dicho precepto establece como tales :

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 los patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del título séptimo.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.

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

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

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

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

La fracción I de este artículo constituye una repetición del principio constitucional a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, mismo que establece :

“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”.

La celebración del contrato colectivo de trabajo, a que se refiere la fracción II del artículo 450, constituye la finalidad más importante perseguida por una huelga. Sin embargo, este objeto tiene una naturaleza colectiva, ya que dicha petición sólo la pueden exigir los sindicatos de trabajadores, quienes son los únicos titulares de los contratos colectivos de trabajo, es decir, que los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar dichos contratos.

La obtención de la celebración del contrato ley, constituye un problema con características diferentes, ya que no depende de la voluntad de un sólo patrón. Puede inclusive

Darse el caso de que estalle la huelga en una empresa que se allanó a dicha petición, misma que no pudo cumplirse porque la mayoría de las otras empresas se negaron a firmar el contrato.

En cuanto a lo establecido por la fracción V del artículo 450 solo pueden estimarse como motivo de huelga cuatro supuestos:

- a).- Cuando el patrón no entregue a los trabajadores la copia de su declaración anual.
- b).- Cuando no ponga a disposición de los mismos, los anexos.
- c).- Cuando no acepte el patrón formar la comisión mixta.
- d).- Cuando el patrón no proporcione a esta comisión los documentos a que hace alusión la fracción I del artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción VI se refiere a las llamadas huelgas por solidaridad, mismas que en México han tenido poco uso.

Acerca de los objetivos de la huelga ,encontramos que ésta tiene un fin inmediato y uno mediato ; el primero, consiste en ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la

Creación de un orden justo en la empresa, así como el que acceda a las peticiones que le plantean los trabajadores; el segundo, es acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista.

Los requisitos legales para la declaración de la huelga pueden clasificarse en :

I.- REQUISITOS DE FONDO

a).- Objeto de fondo

b).- La mayoría obrera

II.- REQUISITOS DE FORMA

a).- El pliego de peticiones con emplazamiento de huelga.

b).- La documentación que fundamenta el objeto de la huelga.

Los objetivos que toda huelga debe perseguir se encuentran enumerados como ya lo expusimos anteriormente en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Y en caso de que una huelga no tenga por objeto alguno de los establecidos en dicho artículo, ésta será inexistente según lo dispone la fracción II del artículo 459.

Para que una huelga pueda llevarse a cabo, la suspensión de las labores debe realizarse por la mayoría de los obreros de la empresa o establecimiento. En caso de que no se cumpla con este requisito, la huelga será inexistente según lo establece el artículo 459 en su fracción I. Por mayoría debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o negociación respectiva. Si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas. Además, para integrar dicha mayoría deben considerarse a todos aquellos individuos que reúnan la condición de trabajadores, es decir, que se encuentren bajo la dirección y dependencia del patrón.

Por otra parte, la ley prevé que los trabajadores despedidos por el patrón en el periodo de prehuelga, aceptando tal patrono responsabilidades consiguientes de esa separación, deben figurar en el recuento correspondiente para ver si existe mayoría de huelguistas.

En cuanto a los requisitos de forma encontramos el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga. Ya conocemos cual debe ser el contenido de este pliego petitorio que se presenta por duplicado ante la Junta correspondiente, para que ésta notifique al patrón y reciba la contestación que él mismo formule en el término de 48 horas. El objeto de estas formalidades es, el de hacer del conocimiento del patrón y de las autoridades las pretensiones obreras, con el fin de que uno y otras en su caso, provean a la satisfacción de las mismas y en consecuencia, al restablecimiento del equilibrio perdido o a la implantación del que no ha existido. Con el fin específico de transigir antes de luchar.

La calificación de la huelga según la Ley Federal del Trabajo es la siguiente :

HUELGA LICITA.

A ella se refiere la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, que dice: " Las huelgas serán licitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital ".

HUELGA ILICITA.

Tiene lugar de acuerdo con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, que reproduce el texto relativo de la fracción XVII del artículo 123 Constitucional:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

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

Respecto a la fracción I, cabe apuntar que sólo los actos violentos de la mayoría pueden traer como consecuencia la ilicitud del movimiento de huelga; en el caso de que no se trate de actos violentos por parte de la mayoría, los sujetos activos serán individualmente

Responsables de los mismos, sin que por ello la huelga sufra menoscabo alguno. Sin embargo, en la práctica resulta sumamente difícil el que se pueda declarar ilícita una huelga por una dificultad que entraña el acreditar que fue la mayoría de los trabajadores los que realizaron los actos violentos.

Debemos además tener en consideración que los actos violentos que se sucedan en una huelga deberán ser sancionados por el derecho penal, en forma individual, es decir deberá existir la punibilidad que corresponda a cada caso uno de los agitadores violentos.

HUELGA EXISTENTE.

Según el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo " huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. Podemos resumir que la huelga existente es la que reúne los siguientes requisitos:

- a).- Que llene todos los requisitos legales, de forma y de fondo.
- b).- Que, en tiempo normal no vaya acompañada de actos violentos contra las personas o propiedades; y

c) - En casos de guerra, que los trabajadores no pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Para algunos tratadistas existe sinonimia entre los conceptos de huelga existente y huelga ilícita. Así encontramos por ejemplo, al maestro Trueba Urbina, quien dice

“ Huelga existente o ilícita es aquella que se ajusta a las normas que la Ley Federal del Trabajo establece para el planteamiento o desarrollo de esta clase de conflictos obrero patronales ”⁽²⁶⁾

Mario de la Cueva por su parte, señala que :

“ En ocasiones la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hablan de la huelga existente, lo cual naturalmente da lugar a la creencia de que puede caracterizarse así a cierta huelga, distinta de la huelga ilícita; y si llevamos más adelante la argumentación tendríamos que llegar a concluir que si se trata de una categoría jurídica diferente, puede haber huelgas ilícitas que no sean existentes o huelgas que no sean ilícitas, lo cual es sencillamente absurdo ”.⁽²⁷⁾

⁽²⁶⁾ TRUEBA URBINA, *Op. Cit.*, p. 521

⁽²⁷⁾ DE LA CUEVA, *Op. Cit.*, p. 742

Se considera al respecto que una huelga existente pueda o no ser lícita, ya que la calificación de su licitud o su ilicitud, puede ser un acto posterior a su existencia.

HUELGA INEXISTENTE.

El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, establece :

La huelga legalmente es inexistente si :

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado por el artículo 451, fracción II.

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.(derogado)

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causa distinta a las señaladas en las fracciones anteriores. Por lo que consideramos que la huelga de Hecho es constitucionalmente correcta, con independencia de lo que la Ley Federal del Trabajo establezca, y la Ley Fundamental, prevalece ante esta última.

A nuestro juicio, existen otras situaciones por las cuales se puede declarar inexistente una huelga y son :

a).- Cuando los trabajadores no se ajustan a las normas integrantes del período de la pre-huelga , y

b).- Si la huelga estalla antes de terminarse el plazo de la pre-huelga.

Las consecuencias de la declaración de inexistencia de la huelga son según el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo :

I.- Fijar a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a las labores.

II.- Apercibirlos de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

III.- Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

IV.- Se dictaran las medidas que la junta considere necesarias y convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

A continuación detallaremos como termina una huelga jurídica; y según el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo finaliza:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y el patrón;

II.- Si el patrón se allana, en cualquier momento 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.

Consideramos que a estos medios a través de los cuales puede terminarse la huelga deben añadirse las declaraciones de ilicitud y de inexistencia de las mismas, ya que de hecho, dan por terminado el movimiento ya estallado.

2.5 SUSTANCIACION DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA JURIDICA.

Todas las huelgas de este tipo pasan por tres etapas, que son:

1.- Periodo de gestación

2.- Periodo de pre-huelga

3.- Periodo de huelga estallada.

Detallaremos a continuación estas etapas añadiendo a cada una lo siguiente:

PERIODO DE GESTACION

Este inicia en el momento en que dos o más trabajadores de un establecimiento, forman una coalición para defender sus intereses comunes frente a los del patrón, realizando actos que no traspasen los límites de la organización de los mismos, consistentes en las condiciones en que prestan sus servicios, de los problemas que con ese motivo les aquejan, y de las posibilidades que tienen de mejorarlas mediante el ejercicio de su derecho de huelga, siendo un requisito indispensable el que la mayoría de los trabajadores lo aprueben. Si la mayoría de obreros no autorizan la resolución de huelga no podrá efectuarse.

Durante este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que debe hacerse por escrito y en el cual se debe manifestar fehacientemente, la intención de los trabajadores de ir a la huelga en caso de insatisfacción de la misma. Generalmente se plantean

Aumentos salariales, y actualmente la detentación de un contrato colectivo, con el fin de obtener ingresos económicos para los falsos líderes sindicales.

Por regla general se designa un comité de huelga, y una vez que se hace llegar el pliego de peticiones a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de la prehuelga. O sea, que la intervención de las autoridades es nula durante este lapso de tiempo, puesto que la actividad se desarrolla exclusivamente dentro del grupo obrero que constituye la coalición.

PERIODO DE PRE-HUELGA

La acción fundamental en este período es la de conciliar a las partes en conflicto, y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento. En este lapso se establece la relación laboral y procesal entre la coalición de trabajadores y el patrón. El objeto es en primer lugar, dar intervención a las autoridades del trabajo para que concilien los intereses de las partes, y en segundo lugar, dar una oportunidad a la empresa de que se prevenga contra los posibles problemas que pueda acarrearle el movimiento de la huelga; debemos mencionar que este período es obligatorio para los trabajadores, y que toda huelga jurídica decretada sin haber pasado por el mismo, no es protegida por el derecho.

Esta fase se inicia con el emplazamiento al patrón, o sea, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje le hace llegar a éste la copia del escrito de peticiones, lo cual debe

Hacerse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Por su parte, el patron dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestacion por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; la Junta, según lo establecido en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, debe citar a las partes a una audiencia de conciliacion con el fin de avenirlas; sin hacer declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

El periodo de pre-huelga tiene un término mínimo de duración que es de seis días, cuando se trata de empresas privadas; y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos. Entiendase por servicio público según el artículo 455 de la Ley Federal del Trabajo, los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieren a los artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

En caso de prórroga de este período, debe existir mutuo acuerdo entre los trabajadores y patrones, a menos que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo, pueden por una parte requerir el sindicato para que prorroguen; y por otra parte aceptar la Junta en representación del patrón dicha prórroga.

Por último podemos agregar, que en la audiencia de conciliación de las partes llevada a cabo por la Junta debe señalarse si es necesario, el personal de emergencia que deberá

Laborar en caso de que se suspendan las labores, para evitar perjuicios a la producción y a las empresas, cumpliéndose así, con lo establecido por el artículo 935 que a la letra dice :

“ Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación Y arbitraje con audiencia de las partes, fijará el número indispensable trabajadores que deberán continuar en el trabajo para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas Para la reanudación de los trabajos para este efecto la junta deberá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes ”.

Entonces tanto los huelguistas como el patrón, están obligados a mantener los trabajos que son indispensables para la seguridad y conservación de los talleres o empresas, cuyos trabajadores están en huelga.

Según el artículo 936 de la ley mencionada, en caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia el patrón podrá reemplazarlos. Y en caso necesario la Junta solicitará el auxilio de la fuerza pública para que puedan prestar dichos servicios. En la actualidad es de conocimiento publico, que de aproximadamente 2500 emplazamientos en la Junta Federal tan solo existen 8 huelgas estalladas e innumerables desistimientos.

PERIODO DE HUELGA ESTALLADA

Este periodo se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores, cuando los obreros se lanzan a la huelga en el día y hora señalados en el pliego de peticiones debe empezar precisamente el día y hora en que se vence el plazo de duración del periodo de prehuelga, en consecuencia, la huelga no puede ser declarada ni antes, ni después de la fecha que para tal efecto se señale como ya dijimos anteriormente; o en su caso, de la que se hubiera fijado en la prórroga o prórrogas que para la suspensión de las labores hubiese tenido lugar durante la prehuelga.

En caso de incumplimiento de esta condición, la consecuencia es la declaración de inexistencia del movimiento de huelga, según lo dispuesto por el artículo 459 de la Ley Federal del trabajo.

2.6 RESOLUCIONES QUE AUTORIZAN LA HUELGA

TRABAJADORES.

“Conforme a la fracción XXII del artículo 123 constitucional, el patrono que despidió un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por

Haber tomado parte en una huelga lícita, estará, obligado, a elección del trabajador a cumplir con el contrato de trabajo o a indemnizarlo con tres meses de trabajo de salario; más por causa justificada debe entenderse aquella que señala la ley que rija las obligaciones y derechos del patrono y del obrero, y a falta de esta ley, o de disposición expresa en la misma, se entenderá como causa justificada aquella que produzca la falta de cumplimiento de las obligaciones del obrero, contraídas en el contrato que lo liga con el patrono; pues es evidente en estos casos, el derecho del último para poner fin a un contrato que sólo obligaciones le reporta.

La justificación de la causa no debe ser apreciada de acuerdo con el criterio de los particulares, tiene que ser el resultado de funciones legislativas, puesto que el poder público, por sus condiciones de imparcialidad y por el objeto de sus atribuciones, que deben atender a mejoramiento social, es el único capacitado para fijar normas precisas y de observancia general, conforme a las cuales deben interpretarse y cumplirse los preceptos constitucionales; de otra manera el artículo 123 de la Constitución, quedaría bajo el criterio de cada parte contratante, introduciéndose una inevitable anarquía en la interpretación de ese precepto. Si el patrono, en el contrato de trabajo, obliga al trabajador a pertenecer a un sindicato, so pena de la pérdida del empleo, con ello menoscaba su libertad, contraviniendo lo establecido por el artículo 5° de la Constitución, que establece que el estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso; y por tanto, el hecho de que el trabajador se separe del sindicato, no constituye causa justificada para despedirlo del trabajo.

Además conforme al mismo artículo 123 no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato, y serán nulas las condiciones que constituyan renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tiene derecho, por despedirse de la obra, y todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor de los obreros, en las leyes de protección y auxilio a los mismos. No importa que esta renuncia no sea categorica, si a ello equivale cualquiera estipulación que establezca; como causa justificada de la separación del empleo, una que no puede serlo ¹²⁹

HUELGA, ES ACCION DE CARACTER PERSONAL Y NO SINDICAL.

“Cuando un sindicato inicia un movimiento de huelga que es declarado inexistente, y promueve juicio de garantías, del cual se desiste por llegar a un acuerdo con la empresa, y cierto número de ese sindicato, mostrándose inconforme presenta un escrito ante el juez del amparo, manifestando su inconformidad con dicho desistimiento y solicitando la continuación del procedimiento en el juicio constitucional, es correcto que el indicado juez sobresea en cuanto al sindicato, y que ordene la continuación del juicio de garantías por lo que hace a los trabajadores sindicalizados, inconformes con el desistimiento del referido organismo; porque si el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos pueden comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en defensa de sus derechos colectivos y de los derechos individuales que correspondan a sus miembros, sin perjuicio del derecho de estos para obrar directamente o con intervención del sindicato, y por otra parte, de los términos en que

¹²⁹ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, quinta época, tomo XXXIII, p. 959

Están concebidos los artículos 258 y 259 de la mencionada ley, claramente aparece que la huelga es un derecho personal de cada trabajador ya que en ellos se expresa que coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores y huelga la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, es claro que siendo la huelga un derecho personal, el sindicato no es si no un representante legal de los huelguistas, y como con esa representación reclamó en el Juicio de amparo la resolución de inexistencia de huelga es infundada la afirmación de la quejosa, de que la acción ejercitada por el susodicho sindicato, a promover la huelga debe considerarse como una acción de carácter sindical y no como acción de carácter individual de los trabajadores.”

Nota: Los artículos citados corresponden respectivamente al 375, 376, 258 y 440 de la ley federal del trabajo vigente.⁽²⁹⁾

**HUELGA, AL DECIDIR RESPECTO A SU EXISTENCIA NO DEBE
JUZGARSE SOBRE SU IMPUTABILIDAD.**

“El legislador en la fracción XVIII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga. Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; a ese efecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 señala los casos en que se supone que este propósito se obtiene, e indica cuáles pueden ser los motivos de huelga. Por tanto, para juzgar la existencia o inexistencia de una

⁽²⁹⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, quinta época, tomo CI, p. 679

Huelga, es indispensable que las Juntas examinen, desde luego, entre otros aspecto, previa peticion expresa de la patronal, si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que la ley laboral enumera en su artículo 450, en atención a lo establecido por el numeral 444 de la propia ley laboral, correspondiendo definir si la pretensiones son o no procedentes al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad de los motivos de la huelga en el procedimiento a que se refiere el artículo 937 de citada ley, si es que los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, como lo prevé la fracción cuarta del 469 del propio código obrero, lo que significa que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o inimputable al patron, no bastaría con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, por perseguir alguno de los fines enunciados por la ley pudiera resultar legalmente existente, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera, se repite, existente, podría no ser justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patrón, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.¹⁰⁰

HUELGAS, PARA CALIFICARLAS NO DEBEN ESTUDIARSE EN EL FONDO.

“Si de acuerdo con el artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, para que se declare una huelga se requiere que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala

¹⁰⁰ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION ,octava época, tomoVII,p.267.

Notoriamente, un desacato absoluto sin pruebas de ninguna especie a lo terminantemente prevenido por las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, la primera, que ha consagrado en norma constitucional inquebrantable el derecho de huelga y la segunda que la declara lícita precisamente cuando persigue la finalidad de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."¹¹⁾

PRESCRIPCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, LA HUELGA DECLARADA
INEXISTENTE NO INTERRUMPE AQUELLA.

“Si el movimiento de huelga fue declarado inexistente, y después el trabajador entabló demanda de reinstalación, la que fue resuelta en su contra por la junta responsable, declarando prescrita la acción intentada, debe decirse que tratándose de estas cuestiones sobre interrupción de la prescripción para resolver, tiene que recurrirse a las correspondientes disposiciones del Código Civil del Distrito Federal que son aplicables supletoriamente de acuerdo con el artículo 16 de la ley federal del trabajo, en virtud de que ésta no prevé ese caso particular el artículo 1168 del Código Civil dispone que la prescripción se interrumpe por la demanda, siempre que ésta no sea desestimada. Ahora bien, el emplazamiento de huelga tiene indudablemente el carácter de interpelación judicial, pues por virtud de el, se conmina a la parte patronal a que acceda a determinadas solicitudes que los trabajadores le hacen; pero si seguido el

¹¹⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, quinta época, tomo XCV, p. 1218

Procedimiento legal se llega a la conclusión de que la huelga es inexistente, los interpelantes quedan en la misma condición que aquel que habiendo presentado una demanda, le ha sido desestimada posteriormente, ya que la declaración de inexistencia de la huelga hace que ningún efecto jurídico pueda producir el emplazamiento que de ella se hizo, obtenida ya la conclusión de que la prescripción no pudo interrumpirse, la violación alegada es ineficaz y no puede concederse la protección constitucional, pues la autoridad no cometió violación alguna de garantías individuales por haber declarado la acción entablada.¹³²⁾

HUELGA, SUSPENSIÓN DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS
EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A., EL PÁRRAFO TERCERO DEL
ARTÍCULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIOLA EL
ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL.

"El párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, vigente el veinticinco de noviembre de mil novecientos setenta y cinco, tiene por objeto que desde el emplazamiento a huelga queden asegurados los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 constitucional, y priva a los demás trabajadores o acreedores del derecho de ejecutar en contra del patrón emplazado a huelga, cualquier sentencia ejecutoriada que hayan obtenido favorable, o del de asegurar con un embargo precautorio, establecido en la ley el resultado de un

¹³²⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, quinta época, tomo LXXXI, p. 3268

Juicio, por lo tanto, viola el artículo 17 constitucional, ya que hace posible que las autoridades judiciales, ante las que se hayan interpuesto los juicios cuyas sentencias o embargos precautorios se pretendan ejecutar, retarden indefinidamente la función de administrar justicia y, en consecuencia, que incumplan la obligación de sustanciar y resolver los juicios ante ellas interpuestos dentro de los términos consignados por las leyes procesales respectivas.”⁽¹³⁾

HUELGA, SUSPENSION DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS
EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A. EL ARTICULO 453, PARRAFO
TERCERO, DEROGADO, ACTUAL 924, PARRAFO PRIMERO DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES INCONSTITUCIONAL

“Un examen detenido del artículo 453 de Ley Federal del Trabajo, concretamente de su párrafo tercero, lleva necesariamente a la conclusión de que resulta inconstitucional, ya que basta con el simple aviso o notificación de la suspensión de labores, para que no pueda ejecutarse sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados; esto es, sin que exista un juicio previo y con notoria violación a la garantía de audiencia, se impide el ejercicio de derechos legalmente tutelados respecto de los bienes citados. Para que alguien pueda ser privado de sus propiedades, posesiones o derechos, se requiere, conforme a lo dispuesto por el artículo 14 constitucional, la satisfacción de cuatro condiciones que son la existencia de un juicio previo al acto de privación; que el procedimiento se siga ante tribunal

⁽¹³⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, séptima época, volumen 181-186, primera parte, p.70

Previamente establecido; que se observen las formalidades esenciales y que sea conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; y el precepto impugnado, en su párrafo tercero, permite que se afecten bienes de los gobernados, sin que se satisfagan estas condiciones. Además, si la parte quejosa se ostenta tercera extraña a la relación laboral, no está obligada a agotar ningún recurso o medio de defensa ordinario antes de ocurrir al amparo; y a mayor abundamiento, en tratándose de ampararse contra leyes, cuando contra el primer acto de aplicación proceda algún recurso o medio de defensa legal por virtud del cual pueda ser modificado, revocado o nulificado, será optativo para el interesado hacerlo valer o impugnar desde luego la ley en juicio de amparo, conforme a lo dispuesto por el párrafo tercero de la fracción XII del artículo 73 de la Ley de Amparo.

Es verdad que es sana y loable la intención del legislador, en virtud de que con el párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo establece una especie de providencia cautelar, tendiente a proteger los intereses de los trabajadores, para que no sean defraudados por sus patrones y evitar que éstos ejecuten actos tendientes a dilapidar, ocultar o enajenar sus bienes; pero en los términos en que redactó el referido precepto, es anticonstitucional, al no establecer un procedimiento adecuado en que se consigne la garantía de audiencia, que de oportunidad de defensa en todos aquellos casos en puedan afectarse los intereses de los gobernados, pues permite que, indiscriminadamente, se impida el ejercicio de los derechos legalmente tutelados, máxime cuando los quejosos y sus bienes sean ajenos a la relación laboral que motivo el emplazamiento de huelga no pasa inadvertido a este alto tribunal, que por reforma de primero de mayo de mil novecientos ochenta, se derogó juntamente con otros el

Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, dicha derogación no motiva la cesación de los efectos de los actos reclamados, si se encuentra plenamente demostrado en autos que le fue aplicado a la parte quejosa antes de su derogación independientemente de lo anterior, con motivo de la reforma aludida, el párrafo tercero impugnado fue reproducido en lo esencial por el párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo”.⁽³⁴⁾

TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. ARTICULO 924 ES VIOLATORIO
DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

“El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y de más diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma

⁽³⁴⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, séptima época, volumen 151-156, primera parte, p. 49

Protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquel o del de asegurar sus créditos”.⁽³⁵⁾

HUELGA, SUSPENSIÓN DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS
EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A. EL PÁRRAFO TERCERO DEL
ARTÍCULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIOLA EL
ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL.

“El párrafo tercero del artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, vigente el veinticinco de noviembre de mil novecientos setenta y cinco, tiene por objeto que desde el emplazamiento a huelga queden asegurados los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 constitucional y que el patrón no dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento, pero al no establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a todos aquellos que con tal medida puedan ser afectados o privados de sus derechos, viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, pues el emplazamiento a huelga a que se refiere dicho precepto legal puede ser prorrogado indefinidamente y, con ello, en lugar de proteger al trabajador, se protege al patrón, quien con tal medida deja de cumplir las obligaciones contraídas con otros trabajadores o acreedores, a quienes se les priva, sin que sean oídos, del derecho de ejecutar en contra del patrón cualquier sentencia ejecutoria que haya obtenido

⁽³⁵⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, séptima época, volumen 217-228, primera parte, p. 77

Favorable o del de asegurar con un embargo precautorio, establecido en la Ley, el resultado de un juicio".⁽¹⁶⁾ Aunque en la actualidad, el Derecho Laboral propicia una infinidad de mecanismos con los cuales los patrones pueden rápidamente desaparecer los bienes, y fácilmente hacerlos aparecer como de otro propietario; aunque las tercerías excluyentes de dominio en la mayoría de las ocasiones no son procedentes.

HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA.

"No es verdad, que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo priven de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen, en consecuencia, la acción de las autoridades penales para reprimir, de conformidad con leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y de conformidad con el artículo 465 de la citada Ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La Ley Federal del Trabajo se limita, pues, a determinar los efectos laborales de la ilicitud de la huelga, pero ni este ordenamiento, ni el artículo 123 constitucional, previenen de manera alguna que las autoridades penales estarán incapacitadas para conocer de los hechos que imprimieron carácter ilícito a la huelga y que, por independencia de los ya citados efectos laborales, pueden producir los que, por

⁽¹⁶⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, séptima época, volumen 181-186, primera parte, p. 69

Su parte, les atribuya la Ley penal. inexacta interpretación del artículo 123 constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delinquentes y a las autoridades laborales en encubridoras de estos últimos, y simpatizantes de la anarquía social, puesto que, de funcionar en la realidad aquella tesis, quedarían impunes las más atroces tropelías, solo por haberse cometido dentro de una huelga".⁽³⁷⁾ Sabemos que esto pocas veces se aplica, el monstruo obrero protege a sus integrantes.

2.7 REGULACION JURIDICA DE LA HUELGA DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El procedimiento de la huelga jurídica se tramitará ante la Junta competente de la siguiente manera :

Se formularán las peticiones colectivas por escrito y en duplicado, en el que se detallará el propósito de ir a la huelga; se expondrán las razones y el objeto de la misma, además de que se señalaran concretamente los pedimentos, se indicaran también, el día y hora en que se suspenderán las labores y el término de la prehuelga.

⁽³⁷⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, séptima época, volumen 88, sexta parte, p. 51

Para el caso de que en el lugar de asentamiento de la fuente de empleo no existiera una junta residente, el pliego de peticiones se podrá interponer ante la autoridad laboral más próxima o ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar donde se encuentre establecida la empresa.

Ante esta situación la autoridad antes mencionada tiene un término de 24 horas para avisar, por cualquier vía al presidente de la Junta que le compete conocer del asunto. Además de este término se concede otro para dar aviso al patrón de la suspensión de las labores; y es de 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores. Si se trata de un emplazamiento para servicios públicos deberá ser de 10 días de anticipación. el patrón deberá contestar el pliego de peticiones en un plazo máximo de 48 horas, que comenzará a surtir sus efectos el día y hora en que se encuentre legalmente notificado.

La contestación deberá producirla por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; para el caso de que el patrón no conteste el mismo se le tendrá por inconforme.

Se señalará día y hora para una audiencia de avenimiento conciliatoria con presencia de las partes, si el sindicato no concurre a la audiencia, o es mal representado no correrá el periodo de prehuelga, aunque en la práctica y por criterio de la Junta se ordena el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Si la parte patronal no asiste a la audiencia, la Junta tiene la facultad de apercibirlo en alguna forma, que generalmente es una sanción económica por determinado número de días de salario mínimo general vigente, al libre albedrío de la misma. En caso de no avenir a las partes la Junta designará al personal de emergencia que deberá seguir laborando.

La huelga deberá estallar el día y hora indicados en el emplazamiento, pues en caso contrario deberá ser declarada improcedente e inexistente por la Junta.

Al iniciar la suspensión de las labores, los trabajadores, los patronos y los terceros perjudicados tienen un término para solicitar que se declare la inexistencia de la huelga:

Es el de 72 horas; si en el lapso señalado no se solicita la calificación de la huelga, entonces es considerada existente para todos los efectos legales correspondientes.

Si un tercero perjudicado no solicita la declaración de inexistencia de la huelga por no tener conocimiento del inicio de la misma, la declaración de existencia deberá ser considerada como anticonstitucional porque violaría sus garantías de ser oído y vencido en juicio.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga: deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, tampoco podrán practicarse embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio en contra de la empresa; salvo en los casos de:

a).- Asegurar los derechos de los trabajadores, en relación a prestaciones devengadas hasta por el importe de 2 años.

b).- Créditos derivados por falta de pago al IMSS.

c).- Créditos derivados por falta de pago al INFONAVIT.

d).- Por créditos fiscales no cubiertos.

En este aspecto, es necesario señalar que los derechos de los trabajadores se encuentran preferenciales ante los demás señalados.

Esto en la inteligencia de que existen tácticas para poder evitar un embargo, o hacer que se levante uno ya trabado; con la figura Jurídica de las tercerías. Con lo que pueden instrumentar un fraude contra trabajadores.

Para interponer el procedimiento de la declaración de inexistencia de la huelga, se deberán observar los siguientes lineamientos:

Los señalados por el artículo 459 en relación a los artículos 920 y 929 , con el procedimiento indicado por el 930 que establece :

I - La solicitud por escrito con copias de traslado para las partes, en las que se solicita la declaracion de inexistencia de las mismas, ademas, de las causas o fundamentos de su peticion

II - Dentro de un término de 5 días se citará a las partes a una audiencia de ofrecimiento de pruebas.

III - La Junta aceptará las pruebas que juzgue convenientes.

IV - Las pruebas se rendirán en la audiencia.

V - La Junta al recibir las pruebas tiene 24 horas para resolver acerca de la inexistencia o no, de la huelga.

VI.- En caso de encontrarse ausente alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones, en caso de empate se sumarán al presidente los votos de los ausentes.

Para el caso que sea ofrecido el recuento de los trabajadores como prueba, para saber si el movimiento fue voluntad mayoritaria se ajustará a las siguientes normas:

I.- Se señalará día y hora para efectuarlo.

2.- Sólo podrán votar los trabajadores de la empresa, aún los despedidos después del emplazamiento, que concurran al recuento.

3.- Los trabajadores de confianza, de ingreso posterior al emplazamiento no se incluirán en el recuento.

4.- Las objeciones hechas por los trabajadores deberán constar en el acta de la diligencia y la junta señalará una audiencia para ofrecer pruebas.

Si se resuelve la inexistencia de la huelga, según el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo la Junta deberá:

I.- Se darán 24 horas para que los trabajadores regresen a las labores.

II.- Se deberá notificar por medio de la representación sindical.

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y si dentro del término señalado, los trabajadores no reinician sus labores, el patrón esta en libertad de contratar otros.

IV.- Dictará las medidas necesarias para que se pueda reanudar el trabajo.

Generalmente en la actualidad la mayoría de las huelgas que se promueve, se declaran inexistentes porque los sindicatos emplazantes no tienen la gente requerida en la empresa.

Las formas de terminación de una huelga, las prevé el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

I. Por acuerdo entre trabajadores y patrones.

II.- Por allanamiento del patrón y pago de los salarios que dejaron de recibir los trabajadores.

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

IV.- Por laudo arbitral de la Junta de Conciliación y arbitraje, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión.

Del contenido de todo lo anterior , se determina la imputabilidad o inimputabilidad de la huelga ; y en relación a las varias calificaciones que se le pueden dar a una huelga, lo único que en realidad tiene relevancia práctica para ejercer este derecho, es la facultad de los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo, y la calificación de existencia de la huelga, que lleva implícita la licitud del objeto. Y en efecto, el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XVII y XVIII así como en su ley reglamentaria solo imponen dos condiciones para que exista y estas son :

a).- Que sea ejercida por la mayoría de los trabajadores

b).- Que corresponda a los objetivos señalados por la ley.

Para tratar el tema de la regulación de la huelga ,conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, debemos abordar el estatuto que dio a los servidores del Estado el derecho de la suspensión de las labores.

Este estatuto fue promulgado el 27 de Noviembre de 1938 por el entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, y publicado en el diario oficial de la federación del 5 de Diciembre del mismo año. En efecto, a iniciativa del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el mencionado estatuto, con el fin de proteger los derechos de los servidores del Estado, creándose así en favor de ellos, preceptos proteccionistas, quedando el Estado autolimitado en tutelares (referente a los días de descanso, vacaciones, salarios y promociones, ascensos, seguridad social etc.) de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores; se crearon en favor de éstos los derechos de asociación profesional y huelga, a la cual dedica un capítulo que en síntesis establecía:

La huelga se define como: “ La suspensión temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la Ley establece ”. Debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática, siguiendo los requisitos legales, en caso de que los Poderes de la Unión o alguno de sus representantes no accedan a sus demandas.

Puede ser de dos tipos: general o parcial. La primera es aquella que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión, y la segunda, es la que se decreta contra un funcionario o un grupo de funcionarios de una unidad burocrática.

Las causas que pudieran motivar una huelga general son :

a) - Falta de pago de salarios en forma consecutiva durante un mes de trabajo, salvo en los casos de fuerza mayor, que califique el Tribunal de Arbitraje.

b).- Porque la política general del Estado sea contraria a los derechos fundamentales de los trabajadores del Estado, que les otorga la Ley.

c).- Porque sea desconocido oficialmente el Tribunal de Arbitraje o porque el Estado obstaculice el ejercicio de sus atribuciones.

d).- Porque haya intentos para frustrar una huelga parcial.

En cuanto a la huelga parcial, las causas que las motivan pueden ser :

a).- Violación frecuente a lo establecido por el Estatuto.

b). Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje

c).- Desobediencia a las resoluciones del Tribunal.

Aparte de los requisitos antes señalados, para estallar una huelga, como ya dijimos anteriormente, debe ser declarada si es una huelga parcial, por la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática afectada, y si es una huelga general, por las dos terceras partes de las delegaciones de los sindicatos federales.

Los sindicatos antes de suspender las labores, deben formular un escrito que contenga las peticiones y presentarlo al o a los funcionarios de quienes dependa la concesión de las mismas, debiendo fijar un plazo no menor de diez días para obtener la resolución correspondiente y expresar el día y hora en que se suspenderán las labores. Se debe además: enviar una copia de este escrito al Tribunal de Arbitraje, anexando el acta de la asamblea en al que se haya acordado declarar la huelga.

El Tribunal debe decidir en un plazo de 72 horas, contadas a partir de la hora en que recibió la copia del escrito, sobre la legalidad o la ilegalidad de la huelga, tomando en cuenta si fueron o no satisfechos los requisitos exigidos para tal efecto.

Aquí nuevamente se inclina la balanza de la justicia laboral desechando en favor del Estado las huelgas de sus trabajadores.

Si la huelga es declarada legal, se procede a la conciliación de las partes. Si ésta no se logra, y transcurre el plazo de 10 días concedido al o los funcionarios mencionados, los trabajadores pueden entonces suspender sus labores.

Si la huelga es declarada inexistente, si la suspensión de las labores se lleva a cabo antes de la fecha señalada por los trabajadores, o si practicado el recuento correspondiente resultara que los huelguistas se encuentran en minoría. En este caso el Tribunal fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que en caso de que no lo hagan, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en los casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores.

Si la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos contra las personas o las propiedades, o si decretan una huelga en caso de guerra, ésta será declarada ilegal y delictuosa, en la realidad, la mayoría de las huelgas deberían ser delictuosas.

La huelga terminara por :

a).- **Aveniencia entre las partes en conflicto.**

b).- **Resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría compuesta de las dos terceras partes de los mismos.**

c).- Declaración de ilegalidad.

d).- Laudo de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y conformidad de éstas, se aboque al conocimiento del asunto.

Los huelguistas por orden del Tribunal, deben fijar el número de trabajadores que seguirán desempeñando sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, o sea, en contra de la conservación de las oficinas o talleres, o por último, signifique un peligro para la salud pública.

Ante los reclamos del interés público, el Congreso de la Unión se vio obligado a examinar y a apoyar un proyecto de reformas y adiciones que complementara y perfeccionara algunos aspectos de este estatuto. Estas reformas fueron publicadas en el Diario Oficial del 17 de Abril de 1941 y en el Diario Oficial del 30 de Diciembre de 1947. " Dichas reformas. únicamente a lo concerniente a los empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada conservándose la línea revolucionaria del Estatuto de 38, en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los servidores públicos ".

La revisión de este Estatuto, se convirtió en un tema político, dada la fuerza de la organización burocrática mexicana; y se desarrolló una insistente campaña para elevarlo a la categoría de Ley Constitucional en los mismos términos que la primera parte del artículo 123 Constitucional, base de la legislación del trabajo.

Que da competencia a su intervención y fuerza legal a sus decisiones, es decir, que les otorga jurisdicción, característica ésta que es esencial en toda autoridad.

Si tomamos en cuenta el respecto de que el derecho obrero en nuestro medio se genera principalmente de la costumbre; y que por esta razón, en muchos de los casos de huelga que se han presentado y se presentan en la República, se ha generalizado un árbitro privado, lógicamente debe concluirse que este hecho innegable ha determinado ya, nuestro medio, por su constante repetición, una confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de árbitros privados, y respecto de las resoluciones que por ellos se dicten, en los casos de las huelgas en los que como se ha dicho, la ley respectiva les reconoció autoridad dentro del ejercicio de sus funciones.

CAPITULO III

**DISPOSICIONES, CRITERIOS Y ESTUDIOS QUE HAN
DETERMINADO EL PREDOMINIO DE LA HUELGA DE HECHO
FRENTA A LA DE DERECHO**

3.1 CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución Mexicana de 1917, como principal criterio judicial, para establecer el predominio de la huelga de Hecho frente a la de Derecho es en esencia, la base más sólida de ayuda para que el elemento Obrero consiga con movimientos no reglamentados pero permitidos, el equilibrio entre Capital y Trabajo.

En la práctica, es cierto que el artículo 123 plasmó el inicio del Derecho Social en el mundo, y que los debates para lograrlo fueron intensos en el Congreso Constituyente; aunque creemos que también es innegable que parte de este Derecho Colectivo nació muerto.

A pesar de que el legislador trató de proteger los derechos colectivos de los trabajadores con un Derecho equitativo, los criterios de las Juntas empezaron a inclinar la balanza del Derecho del lado de los patrones. Entonces la fuerza obrera vio nacer nuevas formas de equilibrar las fuerzas en oposición y simultáneamente al Derecho de Huelga de la Constitución aparece la Huelga de Hecho, en virtud que no existía una Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional; en base a esto la cuarta Sala de la Suprema Corte; inclusive el pleno, se vio en la imperiosa necesidad de emitir jurisprudencia al respecto, y desde la primera época de ésta se planteó el criterio de la NO OBLIGATORIEDAD DEL ARBITRAJE en una huelga. Aunque en realidad, fue hasta que la Junta Federal implantó el criterio de la Corte en relación a la Constitución. Empezaron las huelgas reguladas exclusivamente por la ley Fundamental y la costumbre.

Analizaremos las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX, XX Y XXI del artículo 123, que establecen el Derecho de Huelga de los trabajadores

FRACCION XVI - Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc

FRACCION XVII - Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros

Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses; formando sindicatos, asociaciones profesionales. etc; Esta fracción da el inicio al ejercicio del derecho Colectivo; y da al obrero el derecho de coligarse en defensa de sus intereses, nace el primer paso del sindicalismo; pero sin quererlo, el constituyente también dio armas a los patronos para continuar la lucha del Trabajo contra el Capital.

Se instituyó la Huelga para que el elemento obrero equilibrara sus condiciones de trabajo, para regular la explotación; esto es, que se imponga el obrero a los medios de producción que lo sustituyen. En contraparte dio a los patronos el paro; que tiene como naturaleza, hacer prevalecer el capital sobre la fuerza de trabajo obrera; se realizan para que el capital, no disminuya por el exceso de producción. Aunque en nuestra realidad económica, los paros son una figura jurídica poco asistida.

En esencia esta fracción, da las bases de defensa del Trabajo y del Capital y los medios con los que cada una de las partes defiende sus respectivos intereses. Respecto a los sindicatos, en la realidad no cumplen con las expectativas para las que fueron creados; y son contados los triunfos obreros conseguidos mediante sindicatos. Dichos movimientos los abordaremos con posterioridad.

FRACCION 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Esta fracción es la que determina la contundencia de una huelga, y solo propone como requisitos para su existencia el equilibrio entre el Capital y el trabajo; toda vez, que las relaciones capitalistas de explotación opriman al elemento obrero, puede suscitarse, y ejercerse el Derecho de Huelga.

Es un Derecho vigente en todo tiempo y lugar, porque en todo el mundo pugna el Capital contra el hombre como antagonismo.

Tambien la Fracción comentada, aplica la obligatoriedad de dar aviso a la Junta cuando se trate de servicios públicos; y el tiempo requerido para que las autoridades correspondientes tomen las providencias necesarias para tal efecto.

Además, en el tercer párrafo señala las únicas causas por las cuales una Huelga sera lícita, y la principal será la violencia ejercida por la mayoría de los huelguistas; y es menester mencionar que en este aspecto existe una laguna en la Ley; debemos contemplar que sucedería si existe violencia ejercida por una minoría aislada; al respecto y por criterio de la Suprema Corte podemos concluir que la violencia ejercida durante una huelga no exime a los agitadores de su responsabilidad penal en que incurren, y se traduce en lo siguiente: La protección de un Derecho Laboral Constitucional; no impide el ejercicio de otro, por parte del Estado del orden publico y de tipo penal. Insistiendo en el hecho de que casi nunca se ejercita el derecho punitivo

Respecto a los huelguistas de establecimientos del Gobierno en tiempo de guerra, no se ha dado en la historia un evento de este tipo en México, y para el supuesto caso de que esta situación llegara a suscitarse, se tiene que designar al personal de emergencia que realizará las labores necesarias para realizar las funciones que los huelguistas omiten.

FRACCION XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

Los paros, son una protección que la Constitución ordena para resguardar los intereses económicos de los patrones, es una forma efectiva de defender al capital. Existen ocasiones en que una empresa, produce en exceso e introduce al mercado, más oferta que demanda, y al aparecer esta condición, automáticamente los precios bajan; al bajar los precios de los productos disminuye la ganancia neta, hasta ser incosteable la producción.

Si un patrón, como medio de presión pretende hacer un paro para evitar el estallamiento de una huelga, incurre en responsabilidad; ya que está prohibido suspender las labores por parte de la Empresa (paro) sin dar aviso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondiente; y ésta, es una causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los trabajadores, y tendrán estos derecho a sus indemnizaciones correspondientes.

FRACCION XX.- Las diferencias por los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno;

Esta fracción, pretende en forma imperativa, que todos los conflictos laborales sean sometidos a una Junta de Conciliación y Arbitraje que dictaminará acerca de los mismos; aunque esta disposición, en realidad es parcialmente operante; ya que al analizar las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución General de la República se establece en forma clara el criterio de los conflictos en los cuales un patrón, o los trabajadores, pueden negarse al arbitraje; al igual que señalan los obligatorios.

Con relacion a la representación de ambas partes en la Junta de Conciliación y Arbitraje, su funcion es de la siguiente manera: al realizar el proyecto de un laudo se somete a la consideracion de cada uno de éstos para que lo voten en favor o en contra y el voto definitivo que hara que el dictamen sea un laudo, o se revise nuevamente ,es el del representante del Gobierno. en este caso el presidente de cada Junta Especial.

FRACCION XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. Si el patrón se **niega** al arbitraje en un juicio en el que ya ha sido emplazado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y sin derecho a ofrecer pruebas, salvo prueba en contrario. Al dictarse un laudo condenatorio dentro del juicio, el patrón se puede negar a cumplimentarlo en las siguientes formas:

PRIMERO.- No cumplir la acción principal; ya sea la reinstalación, o la indemnización constitucional de tres meses de salario.

SEGUNDO.- No cubriendo las cantidades por concepto de salarios caídos, partes proporcionales del aguinaldo, de vacaciones, y prima vacacional; así como la prima de antigüedad.

Ante la negativa patronal de reinstalar al trabajador o indemnizarlo, la actora debe solicitar, mediante promoción una audiencia incidental de responsabilidad del conflicto, en la cual se oirá a las partes, que aportarán las pruebas que consideren convenientes y deberá ser resuelto por la Junta; aunque este incidente, solo será factible cuando el patrón se niegue a cumplir el laudo y en los juicios en los que el arbitraje le sea obligatorio al mismo.

FRACCION XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.

Esta fracción establece las excepciones a la anterior, y señala cuales son los conflictos en los que es obligatorio para el patrón someterse al arbitraje, y de este análisis se concluye, que el patrón no puede negarse al arbitraje en los casos siguientes:

1 - El despido injustificado de un obrero por haber ingresado a una asociación, sindicato o tomar parte en una huelga lícita.

2 - Por una rescisión unilateral por parte del trabajador por falta de probidad del patron o por recibir malos tratos de éste o de su familia. Y de la misma esencia de la Fracción XXI, se desprende que la insumisión al arbitraje por parte del patrón, solo puede ser en los conflictos individuales de trabajo que:

a).- Que no se trate de un despido injustificado.

b).- Rescisión unilateral del trabajador.

c).- Trabajadores que tengan antigüedad menor de un año.

d).- Los trabajadores que por razón del trabajo estén en contacto directo con los patrones, ya sean trabajadores de confianza, de servicio domestico o eventuales.

Además, debemos añadir, que el patrón podrá negarse al arbitraje en los conflictos colectivos, porque no están comprendidos en los casos excepción a la fracción XXII del artículo 123 apartado A. Aunque generalmente, es preferible, en la práctica someterse al arbitraje de las juntas, por la razón de que la misma, ni mucho menos, da trámite especial a los conflictos que no es obligatorio someterlo al arbitraje.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, en algunos de sus artículos que reglamentan el derecho de huelga, en forma tácita e inclusive de manera expresa, introduce el concepto de la no obligatoriedad del arbitraje por parte de una Junta de Conciliación y Arbitraje para dirimir un conflicto de huelga. A continuación, iniciaremos con el análisis de los ordenamientos que dentro de La Ley Federal del Trabajo, sustentan el criterio antes mencionado.

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

Este artículo, es la parte medular de la huelga de hecho, y su fundamento; ya que de su análisis, se desprende que una coalición de trabajadores tiene el derecho de emplazar a huelga a una empresa; aunque en la práctica, generalmente son los sindicatos reconocidos y acreditados, los emplazantes a huelga. La diferencia que existe entre los sindicatos y una coalición radica en que la Ley considera a un sindicato como una coalición permanente registrada ante la autoridad de la materia.

Existen situaciones legales, en que una coalición pretende emplazar a huelga a una empresa y que por cuestiones de intereses de carácter económico y político, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo no realiza las gestiones necesarias antes las Juntas para estallar la Huelga; y es cuando surgen conflictos entre un sindicato y una coalición, de esta manera el

Violencia no puede hacerse un conteo de cuantos son los agresores, pero aún para el caso de que sucediera y que la violencia, se suscite por parte de algunos trabajadores, (minoría) no será causa suficiente para que se considere ilícita la huelga. En estos casos, los activistas de la violencia, deberán sujetarse a las sanciones que los daños les reporten, además de sujetarse a la legislación penal que sus acciones tipifiquen.

La segunda fracción, en realidad es inoperante hasta la fecha; ya que no a existido una guerra en la que nuestro país sea directamente parte beligerante.

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

El código obrero tutela el derecho de huelga; al igual que las disposiciones civiles; aunque en materia civil, sean suspendidas las diligencias pendientes contra una empresa en la que estalle una huelga; dicha medida de protección a los trabajadores es inconstitucional para terceros.

Si alguna persona o grupo de trabajadores se oponen a la suspensión de las labores, existen medios entre ellos la fuerza pública, para que el cometido se cumpla. Existen ocasiones en que el patrón introduce trabajadores esquiroleros desconociendo la legitimidad del derecho del grupo de trabajadores que estallan la huelga en un establecimiento.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto :

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

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones al 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 del contrato colectivo de trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

Este ordenamiento, señala los requisitos que deberá cubrir un movimiento de huelga para que pueda ser considerado legalmente existente y éstos son: la fracción primera, menciona que el cometido deberá ser conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; este concepto, encierra un sentido muy amplio y en consecuencia, cualquier acción de los trabajadores que se encamine a equilibrar los intereses del elemento obrero y la parte patronal, se encuentran dentro de la misma.

En concordancia con lo anterior, una huelga de hecho es legal siempre que pretenda conciliar los intereses del trabajo y el capital; aunque este equilibrio, no se ventile ante los órganos jurisdiccionales laborales que el Estado ha establecido para tal efecto.

Las huelgas siempre buscaran de manera irrefutable, alguna mejoría para los trabajadores ,ya sea en aumento salariales, en días de vacaciones o condiciones de trabajo; en general siempre estarán destinadas para obtener más beneficios económicos o en prestaciones.

Las huelgas por solidaridad, que consigna la fracción sexta del ordenamiento ha sido de gran ayuda para los trabajadores reclamantes; específicamente, en los inicios del sindicalismo mexicano en los que dio fuerza y contundencia ,al derecho de huelga que nació con la Constitución de 1917. Después de la creación de las grandes centrales obreras mexicanas, la huelga por solidaridad empezó caer en obsolescencia.

Esta lucha es muy común en Europa, en donde se encuentran en práctica los convenios con respecto al derecho sindical, declarados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si :

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

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

Las únicas limitantes que la Ley impone, para que una coalición de trabajadores puedan declarar una huelga, están basadas en el apartado A del artículo 123.

En primer lugar, que la resolución de ir a la huelga sea estrictamente de la mayoría de los trabajadores, si es menor el número se declarará legalmente inexistente.

El segundo señala los medios por los cuales se pueden equilibrar los factores de la producción, estas mejoras sólo podrán ser en materia de:

- 1.- Revisión de contrato colectivo; o el contrato ley.
- 2.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o el contrato ley.
- 3.- La participación de las utilidades.
- 4.- Las huelgas por solidaridad.
- 5.- La revisión de los salarios contractuales.

Si la huelga no persigue uno de estos fines, o no cumple con las formalidades del procedimiento; se considerará como una huelga inexistente.

Artículo 469.- La huelga terminará :

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

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

III.- Por 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.

La fracción primera de este ordenamiento, contempla un acuerdo entre las partes en conflicto, que obviamente puede ser en cualquier etapa del procedimiento; generalmente cuando se soluciona una huelga es en el período de prehuelga porque, como no existe un término máximo para la misma, el plazo puede prorrogarse libre e indefinidamente para negociar. Aunque las negociaciones largas “enfrian” el ánimo de los obreros que, ante la falta de dinero sucumben por la necesidad de tener ingresos, ceden a las pretensiones y ofrecimientos de la empresa.

En la tracción segunda, se consigna el allanamiento del patrón a las pretensiones de sus trabajadores aunque en realidad en la práctica son muy escasas las ocasiones en que esto sucede, porque en el tiempo que se alarga el periodo de pre huelga es suficiente para que "platuquen" el sindicato y la empresa, y cuando La Junta de Conciliación y Arbitraje competente aperciba a las partes y les impida prorrogar la pre huelga el allanamiento podrá aparecer en la audiencia de conciliación respectiva.

Es en la fracción tercera, donde se encuentra el fundamento legal del la huelga de hecho, expresamente consigna que las partes en conflicto pueden elegir libremente a una comisión o a una persona para que dictamine y decida acerca de la huelga. En los primeros años del siglo XX en nuestro país, como no existían autoridades laborales que dirimieran las controversias entre obreros y patronos, se acostumbraban los laudos arbitrales que generalmente eran dictados por autoridades gubernamentales, e inclusive por el presidente; las resoluciones casi siempre eran inminentemente a favor de la parte patronal.

El procedimiento que sigue una huelga de hecho, es generalmente de la siguiente manera:

Se paralizan las labores sin previo emplazamiento al patrón, cumpliendo estrictamente los requerimientos de la Constitución; para que el movimiento, sea apegado a derecho y a la legalidad; posteriormente a esto, los trabajadores imponen a un arbitro, ante lo cual, el patron por la inesperada suspensión de las labores acepta el arbitraje; y cede en

Forma pronta, a las peticiones obreras y por las características de este laudo arbitral, el conflicto obrero patronal es resuelto en forma rápida y efectiva.

Con respecto al laudo arbitral, pronunciado por las autoridades del trabajo siempre es demorado, por cuestiones de la carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje; además de que, es muy desgastante para los trabajadores el encontrarse en una huelga estallada, porque el aspecto económico merma, las necesidades de los trabajadores crecen al no obtener ingresos, y al extenderse por tiempo indefinido estos movimientos los trabajadores terminan por aceptar lo que la empresa ofrece, feneciendo así la fuerza social de un movimiento de huelga.

3.3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Antes de analizar el derecho de huelga de los servidores públicos, creemos conveniente primero definir cual es la situación de los mismos, frente al Estado.

Según el ordenamiento que regula las relaciones de trabajo en el sector público, los trabajadores no son contratados por el Estado con el fin de prestar un servicio, sino que la relación de trabajo se configura por medio de nombramientos, los cuales surten sus efectos o dejan de surtirlos a partir de tal o cual situación.

El Estado, recibe un servicio personal subordinado de sus trabajadores mediante el pago de un salario. En efecto, los burócratas están subordinados y prestando un servicio remunerado al Estado en una y otra dependencia, debiendo ajustarse a las Condiciones Generales de Trabajo imperantes en la misma, que hacen las veces de un reglamento interior de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 8 al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

De igual forma, conceptúa al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (Art. 10) por lo que se refiere a relación de trabajo, se entiende como tal, según el ordenamiento citado, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La propia Ley Federal del Trabajo define al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (Art. 20). Por otra parte, es sabido que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Debiendo señalar que puede ser contrato escrito o verbal.

Entonces, de todo lo anterior se desprende, que el contrato de trabajo, es el que tiene por objeto la prestación continua de servicios y con carácter económico y por el cual una de

Las partes, dé remuneración a cambio de disfrutar bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Consideramos por el tanto, que el nombramiento a que se refiere la Ley Federal del Trabajo de Servidores del Estado tiene la naturaleza de un contrato individual de trabajo, tal y como se conoce al amparo de la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

En tal virtud, al actuar el Estado como una persona jurídica, encarnación del mismo contrata a las personas físicas que le son necesarias para llevar a cabo sus fines esenciales; luego, los trabajadores como tales tienen el Derecho de Huelga, aunque por la naturaleza del patrón, no exista antagonismo o colisión entre los factores de producción..

Los requisitos legales para declarar una huelga de este tipo son: La mayoría en la dependencia afectada. Entendiéndose por mayoría según la presente Ley, las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia.

Que la causa que la origine, sea la violación de manera general y sistemática, de los derechos consagrados en el apartado B del artículo 123 de nuestra Constitución.

Queda prohibido a los huelguistas, el cometer actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o fuerza sobre las cosas, ya que los responsables son

Sancionados con la pérdida de su calidad de trabajador y prisión hasta de dos años y multa; más la reparación del daño, siempre y cuando no se constituya un delito, cuya penalidad sea mayor

Los trabajadores con funciones en el extranjero, en caso de presentarse un conflicto de huelga, deben limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales correspondientes; ya que existen prohibición expresa de la ley, de llevar a cabo movimientos huelguísticos fuera del territorio nacional.

Los trabajadores tienen obligación antes de suspender sus labores, de presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el pliego de peticiones anexando copia del acta de asamblea en que se acordó declarar la huelga. Una vez recibido este escrito con sus anexos, el Tribunal debe correr traslado al o a los funcionarios, de quienes dependa la concesión de las peticiones formuladas por los trabajadores, otorgándoles un término de 10 días para que comuniquen su resolución.

El Tribunal mencionado, debe decidir en un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que recibe copia del escrito en el que se acordó la huelga por parte de los trabajadores, sobre la legalidad o ilegalidad de la misma; considerando si fueron o no satisfechos los requisitos exigidos por la Ley.

Independientemente de que es muy difícil ejercitarlas y mas aún de estallarlas.

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es legal, y ha transcurrido el plazo de diez días concedido a los funcionarios de las dependencias en conflicto, sin que se haya llegado a un acuerdo o entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán entonces suspender las labores. Los huelguistas, están obligados a mantener en el desempeño de sus labores, debiendo el Tribunal fijar el número de trabajadores a fin de que no sean suspendidos aquellos servicios, cuya interrupción signifique, un peligro para la salud pública o la economía del país.

Si la suspensión de labores es por parte de los trabajadores, se realiza antes de transcurrido el término de diez días, la huelga será declarada como inexistente por el tribunal, fijando a los trabajadores un plazo de 24 horas para reanudar sus labores, apercibiéndolos que de no hacerlo, serán cesados sin responsabilidad alguna para el Estado, salvo en los casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores.

Cuando la mayoría de los huelguistas realice actos violentos, ya sea contra las personas o las propiedades, la huelga será declarada ilegal, y además delictuosa ; imponiéndose a los responsables las sanciones mencionadas anteriormente.

La Huelga, por disposición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado puede terminarse por :

I .- Avenencia entre las partes en conflicto.

II - Resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros

III.- Declaración de ilegalidad o inexistencia; y

IV.- Laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de estas, se designe para el conocimiento del asunto.

De las fracciones anteriores se deriva, que los trabajadores al servicio del Estado poseen también, la facultad, de someter sus diferencias al arbitraje de una persona ajena a los organismos estatales en materia laboral.

Se deduce que los trabajadores toman la alternativa del arbitro designado por las partes y que hoy en día, es cierto que su derecho de huelga es restringido por el mismo gobierno, pueden, para el caso que se sucediera una huelga, dirimirla por un organismo NO laboral que tiene facultades suficiente para dictar un laudo por las propias partes en conflicto así se las confiere.

Esto en realidad no es innovador, porque era acostumbrado desde el inicio de estos movimientos, el problema estaba en que los árbitros generalmente eran muy parciales, actualmente se pueden designar terceros como árbitros, que efectivamente, pueden hacer avanzar una conciliación por medio de la justicia real, basada en las condiciones de las partes.

3.4 JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, TRAMITACION DE LOS.

“Si los trabajadores someten a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje un conflicto de huelga que tenga por objeto modificar cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, buscando superar las condiciones laborales existentes hasta ese momento, cabe considerar que para la solución de tal controversia no debe seguirse el procedimiento ordinario, que sólo está destinado al conocimiento y resolución de problemas de naturaleza netamente jurídica, si no que en atención, a que el debate planteado tiene como propósito sustituir la situación que la originó por otra más favorable a los trabajadores y que, según estos, la empresa está en condiciones de soportar, el procedimiento que debe seguirse es el establecido por la Ley Federal del Trabajo para “...conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones...”, o sea, el “procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”. Ahora bien, como este último guarda notables diferencias respecto al procedimiento ordinario en cuanto a sus causas, propósitos desenvolvimientos y fundamentalmente en lo que se hace a la naturaleza del laudo que se dicta, es de concluirse que si la Junta resolvió un conflicto del tipo de que se trata a través de un procedimiento ordinario, resulta evidente la infracción al artículo 470 y a las disposiciones contenidas en el Título catorce, capítulo VII de la Ley citada y, por tanto, el concepto de violación que se haga valer por ese

Motivo debe estimarse fundado y conducente para el otorgamiento de la protección constitucional".⁽¹⁰⁾

TRABAJO

"Las bases establecidas por las fracciones XVII, XVIII y XIX del artículo 123 Constitucional, declaran: primero, que los obreros tienen derecho de huelga; segundo, que tratándose de servicios públicos, tienen obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada de la manera que el mismo artículo previene; pero cuando se trata de conflictos suscitados dentro de zonas federales o que afecten a un empresa o negociación amparadas por concesión federal, la Junta competente no es ninguna de las establecidas en las diversas entidades federativas, reglamentando el artículo 123 constitucional y que no tienen jurisdicción sino en los territorios de cada una de esas Entidades, sino una Junta de Conciliación y Arbitraje también de carácter federal sin que por ningún concepto esté capacitada la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo para resolver el conflicto, pues los mandatos y prevenciones contenidos en la Constitución, obligan todos, y sería absurdo que para cumplir algunos se transgredieran a otros; sin que baste para que se surta la competencia de la Secretaría, que no existan las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje por que no hayan sido creadas; pues conforme al artículo 11 transitorio de la Constitución, deben ponerse en vigor, desde luego, en toda la República las bases establecidas por el mismo Pacto Federal, para resolver los problemas agrario y obrero, y la resolución Anticonstitucional que dé la Secretaría, será motivo para

⁽¹⁰⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Séptima Epoca. Vol. 121-126. 7ª. parte

Conceder el amparo, aunque para resolver en conflicto, tenga que recurrirse a medidas tardías pero que no sean contrarias a los principios constitucionales”.¹³⁹⁾

3.5 JURISPRUDENCIAS Y EJECUTORIAS DEL H. TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO.

HUELGA, AL DECIDIR RESPECTO A SU EXISTENCIA NO DEBE
JUZGARSE SOBRE SU IMPUTABILIDAD.

“El legislador en la fracción XVIII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga. Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; a ese efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica cuales pueden ser los motivos de huelga. Por tanto, para juzgar de la existencia o inexistencia de una huelga, es indispensable que las Juntas examinen, desde luego, entre otros aspectos, previa petición expresa de la patronal, si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que la Ley Laboral enumera en su artículo 450, en atención a lo establecido por el numeral 444 de la propia ley laboral, correspondiendo definir si las pretensiones son o no procedentes, al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad de los motivos de la huelga en el procedimiento a que se refiere el

¹³⁹⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Quinta Epoca, Torno XXI, p. 945

Artículo 937 de la citada Ley, si es que los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión como lo prevé la fracción IV del artículo 469 del propio Código Obrero, lo que significa que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o inimputable al patrón, no bastaría con atenerse a la enumeración hecha por el legislados, por que pudiera ser que la demanda de los obreros, por perseguir algunos de los fines enunciados por la Ley pudieran resultar legalmente existente, y sin embargo no pudiera se atendida en justicia y entonces, aún que la huelga fuera, se repite, existente, podría no ser justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patrón, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros”.⁽⁴⁹⁾

ARBITRAJE, NEGATIVA DEL PATRON A SOMETER SUS
DIFERENCIAL AL. CASO EN QUE NO ES OPERANTE.

“Aun cuando en principio, el artículo 123 Apartado “A”, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece en favor de los patrones la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones ejercitadas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción siguiente. Por ende, del análisis conjunto de las fracciones XXI y XXII del Apartado “A” del precepto Constitucional en cita, se desprende claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1. Cuando la acción ejercitada sea la de despido de un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en

⁽⁴⁹⁾ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Octava Epoca, Tomo VII, p. 267.

Una huelga lícita, y 2. Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador, por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratos de él, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Pero además a esos dos casos claramente señalados debe añadirse un tercer caso, derivado de la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto Constitucional, pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización; es obvio, que el patrón también carezca de ese derecho constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. En ese orden de ideas acorde a lo dispuesto por el artículo 123, Apartado "A", fracciones XXI y XXII de la Constitución General de la República, y a lo dispuesto por el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo, este Tribunal Colegiado estima que el patrón sólo tendrá derecho a negarse al arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, cuando además de no tratarse de un despido o de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador: se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o se haya comprobado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador por razón del trabajo que desempeñe o por las características de sus labores, está en contacto directo o permanente con el patrón, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, o se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico o eventuales. Cabe añadir que el patrón podrá negarse en los conflictos económicos de naturaleza colectiva, porque no están comprendidos

Fortaleció el movimiento chicano, junto con otro de las minorías raciales de Estados Unidos de la década de los sesenta.

En 1965, luego de una huelga de jornaleros junto con un grupo de filipinos, marchan en protesta para exigir sus derechos: el pago de salarios justos y legales y contra el trato discriminatorio. En 1966 realizan otra marcha a la capital de California, con una amplia solidaridad local e internacional, que culmina con la primera victoria: el reconocimiento de su organización, esta notable experiencia después serviría de ejemplo de otros grupos de trabajadores de origen mexicano en Estados Unidos.

En el caso de los obreros su incorporación a las fábricas y a los sindicatos no ha sido fácil, ni en los demás ámbitos de la sociedad del país mas poderoso del mundo. Y sabemos que ahí el capitalismo imperialista, oprime aún mas a los trabajadores.

Pero quizá para la mujer trabajadora los problemas sean mayores: en la huelga de septiembre de 1985 de 1700 trabajadoras de la compañía enlatadora de Watsonville, una de las formas de protesta en esa huelga que duró 18 meses fue hacer peregrinaciones de rodillas para pedir a la virgen de Guadalupe solución a su conflicto.

La primera lucha que libran los mexicanos antes de ir a trabajar a los Estados Unidos, la realizan aquí por falta de empleo, de salarios dignos y justicia social. Actualmente más

De 1.2 millones de mexicanos viven en Estados Unidos, entre legales e ilegales un millón anual es deportado.⁴²

LA HUELGA POLITICA DE LA TENDENCIA DEMOCRATICA.

La nacionalización de la industria eléctrica determinó que el gobierno mexicano pretendiera su integración. Tendría que informar su política, los contratos colectivos y fusionar a los sindicatos. El proyecto se inicia desde 1960 en apoyo directo al sindicato cetemista, forzando a los electricistas, que aun asumían posiciones democráticas en los procesos sindicales y generaban alternativas para la industria eléctrica nacionalizada.

Los años siguientes son de constante fricción, los reajustes y los reacomodos, los recortes al personal y al presupuesto se imponen para obtener de tres contratos colectivos uno y fusionar los tres sindicatos en uno: el Nacional de Electricistas Similares y Conexos de la República Mexicana, SNESCRM y el STERM, trabajadores electricistas de la República Mexicana, contrataban con Comisión Federal de Electricidad CFE y el Mexicano de Electricistas, SME, lo hacía con Compañía de Luz, CL y FC.

El inicio de ese proceso unificador se da en CFE. en 1972 se forma un solo contrato colectivo de trabajo y un solo sindicato (SUTERM).

⁴² Confrontese Revista Trabajo y Democracia Hoy las 100 luchas, segunda edición, No. 25, año 5, agosto de 1995. Centro Nacional de promoción social

No se terminaron los conflictos, al contrario resurgieron con más intensidad, pues fuerzas antagónicas compartían el poder: los cetemistas comandados por Francisco Pérez Ríos (después por "la güera" Rodríguez) no estaban dispuestos a ceder a las exigencias democratizantes dirigidas por Rafael Galván.

Es el contexto de la malograda unidad sindical en el SUTERM, pues los electricistas cetemistas en un congreso de 1975, expulsan a los dirigentes galvanistas, que prestos a defenderse, formaron la tendencia democrática para retornar y consolidar su proyecto (la declaración de Guadalajara).

De los despidos a los dirigentes, siguieron más contra los delegados seccionales y trabajadores de base. Se contrarrestaban con movilizaciones y jornadas nacionales por la democracia, el conflicto electricista poco a poca se tornaba como eje de discusión nacional.

La solidaridad estuvo presente siempre: Fue espectacular la marcha del primero de Mayo de 1975, las secciones de la Tendencia Democrática se unieron a las filas de SME: 40,000 electricistas con el puño en alto ("este puño si se ve") desfilaron frente al Palacio Nacional, provocando la ira del presidente Echeverría, quién los tildó de fascistas.

Pero esto no bastó para definir la democracia en el SUTERM, las agresiones cada día fueron más duras. A tal grado llegó el impacto de la lucha de la Tendencia Democrática, que Desde la CTM el Propio Fidel Velázquez dirigía las operaciones: a mitin propuesto por la

Tendencia Democrática contestaba con otro mitin, a marcha con marcha, a desplegado con desplegado. si las armas eran necesarias, don Fidel las utilizaría, dijo amenazante. Evidentemente desde esos tiempos don Fidel desplegaba su poderío para enriquecerse.

El choque era frontal con la CTM y con CFE, y por ende con el Estado. Por ello, Rafael Galván propuso estallar una huelga nacional, para el 30 de Junio de 1976, buscando terminar con las agresiones y para obtener la reinstalación de los despedidos (**"todos o ninguno se decia "**)

La fecha era significativa, día de elecciones presidenciales, Rafael Galván confiaba en que Echeverría solucionaría las demandas, no López Portillo. impuso condiciones y no logró mas que de nueva cuenta la ira presidencial.

La huelga política, la insurgencia sindical y la propia Tendencia democrática chocaban con un muro antidemocrático.No simpatizaban con la parte gobernante del país, estaban contra la explotación y contra el propio poder.

A pesar de que en el último minuto Galván prorroga el movimiento de huelga (al 16 de julio), para impedirla, empleados de CFE y acarreados de la CTM se aposentaron en todas las instalaciones y oficinas ayudados por el ejército. El posible estallido de la huelga tensó todas las fuerzas políticas del país. A partir de ese momento, las posiciones de los cetemistas y de las autoridades fueron cada vez más duras y drásticas .

Finalmente, Galván exhortó retornar al trabajo aunque a los 8 dirigentes se les excluyó y después la tendencia democrática electricista se desintegró. La huelga política de la tendencia democrática, había dado de sí.

LA HUELGA DEL STUNAM DE 1977

Durante la década de los setenta y principios de los ochenta, el sindicalismo universitario vivió un intenso ascenso de masas. Para contenerlo el Estado y las burocracias pusieron en el acto una política con 4 grandes lineamientos: 1.- Estructuración de un sistema nacional de sindicatos blancos; 2.- Propuesta de adición del apartado "C" del artículo 123; 3.- Añadido de la fracción VIII al artículo 3º Constitucional, relativo a la autonomía de las universidades; 4.- El capítulo XVIII del título 6 de la ley Federal del Trabajo, separando lo académico de lo laboral y cancelando el derecho de los trabajadores universitarios a la sindicalización en un organismo nacional.

En este contexto, el 1º de abril durante la gestión del rector Dr. Guillermo Soberón Acevedo, el sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), emplazo a huelga la UNAM. Este movimiento se vio en el inicio de la crisis del modelo del Estado del bienestar Keynesiano, durante el sexenio de José López Portillo, y como una lucha por el reconocimiento del trabajo universitario en el marco constitucional del apartado "A" del artículo 123. Los trabajadores universitarios no podían quedar en la ignominia y al conformismo.

El 20 de junio a las 12 horas, estalló la huelga en la UNAM, las demandas fueron reconocimiento del sindicato de la institución (académico-administrativo); firma del contrato colectivo de trabajo único; aumento salarial y reinstalación de despedidos.

Las reacciones fueron diversas; de rechazo por parte del Estado y la iniciativa privada a través de los medios de comunicación y, de apoyo y solidaridad por parte de intelectuales, partidos de izquierda, estudiantes, colonos y sindicatos, al grado de convertirse en un gran movimiento de masas.

La respuesta del Estado fue de represión, 17 días después de iniciado el movimiento, la policía rompió la huelga, tomando por la fuerza la ciudad universitaria, deteniendo a más de mil trabajadores y a una parte de los dirigentes sindicales. Ante ello el 10 de julio (20 días después de iniciada la huelga), el STUNAM decidió levantarla.

Dentro del Convenio a que se llegó con las autoridades se estableció lo siguiente: cancelación de todas las rescisiones de Trabajo; "subrogación" de los documentos contractuales del sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPAUNAM) al STUNAM, en reconocimiento al nuevo sindicato; revisiones salariales del personal administrativo y académico en noviembre y febrero respectivamente; instalación de una tienda de autoservicio para todo el personal; y el pago de 26% de los salarios caídos. Este punto no fue respetado por las autoridades.

La dirigencia sindical revelaría más tarde, una enorme incapacidad para elaborar una respuesta de largo plazo, a la defensiva y bajo el peso de la derrota, su preocupación fue desde entonces, la de construir un aparato y consolidar una burocracia sindical, antes que estructurar y consolidar un movimiento de masas de largo aliento.

EL CONFLICTO Y LA HUELGA CON RUTA 100, 1981-1982

El conflicto se genera a partir de la municipalización del transporte urbano de pasajeros de la ciudad de México llevada a cabo en agosto de 1981. En este sector laboran aproximadamente 18 mil operadores y 5 mil empleados de mantenimiento. La mayoría de estos trabajadores se encontraban afiliados a grandes centrales obreras y a diversos sindicatos entre los que destacaban la CTM, la CROC, la CRT, la CROM, el SOL, y la UOMAS. Dentro de las centrales mencionadas, se encontraban agrupados 93 sindicatos, de los cuales 36 eran independientes. A su vez, de los sindicatos controlados por la burocracia sindical, una inmensa mayoría se encontraban afiliados a la CTM, mientras que los trabajadores sindicalizados independientes se agrupaban básicamente dentro del SOL y la UOMAS.

Cabe señalar que 7 meses antes de la municipalización, la empresa Autobuses Lomas Chapultepec-Reforma R-100 que posteriormente se convertiría en la paraestatal, había celebrado un contrato colectivo de trabajo con la Unión Sindical de Trabajadores de Autotransportes y Actividades Similares y Conexos de la República Mexicana (USTAASC) liderado por su secretario general Gabino Camacho y su asesor jurídico Ricardo Barco, quienes

Encabezarían poco después la lucha de los trabajadores desde la UOMAS. Este contrato había sido depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo pese al contrato signado, la misma empresa **“celebraría”** un nuevo contrato el día 7 de abril con el Sindicato Unico de Trabajadores del Autotransporte Urbano, Similares y Conexos del Distrito Federal (SUTAUSCDF), afiliado a la CTM. Este contrato sería depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Cabe recordar que el artículo 378 del Código Penal dispone que se impondrían las mismas penas del delito de fraude **“Al que simulare un contrato, un acto o escrito judicial, con perjuicio de otro para obtener cualquier beneficio indebido”**.

Del hecho anterior se desprendió una lucha intersindical y un juicio de titularidad del contrato colectivo del que resalta básicamente los siguiente: La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje actuó durante el juicio bajo **consigna estatal favoreciendo en todo momento a la paraestatal demandada y al SUTAUSCDF**, este último en virtud de que había recibido en **“cesión”** la titularidad del contrato colectivo de trabajo lo cual obviamente carecía de sustento legal. En estas circunstancias en las que la UOMAS, estalla la huelga a la que había emplazado además de la revisión salarial del contrato colectivo que se encontraba sub-judice, (aún sin sentencia), por que **“no se obligue ni condicione a los trabajadores a afiliarse a un sindicato que repudian, . . . como actualmente el personal directivo de esa empresa lo ha venido haciendo”**.

El 17 de febrero de 1982, la Junta Local dio a conocer su resolución, la que respondía realmente a una decisión política tomada desde el Estado. En ella se declaraba la falta

De personalidad y legitimación del sindicato actor, fallando en consecuencia a favor del sindicato oficial. Ante la movilización de los trabajadores, el Estado reprimió y encarcelo a los líderes sindicales. Y si bien, ante la presión de la opinión pública, a los pocos días los dejó libres, el Estado utilizó una vez más otro de los instrumentos de control que les proporciona el derecho; el cambiar el régimen jurídico de sus trabajadores del apartado "A" al "B" del artículo 123 constitucional con lo que, nulificó en la práctica sus derechos colectivos laborales.

Esto no significó finalmente una derrota integral para los trabajadores, toda vez que debido a su cohesión, independencia y combatividad, siguieron negociando sus condiciones de trabajo, ahora desde el SUTAU, como si se tratará de auténticos contratos colectivos de trabajo y utilizando el derecho de huelga, como si se encontrarán sujetos en sus relaciones laborales al apartado "A" del artículo 123.

EL MOVIMIENTO DEMOCRATICO EN EL METRO

En este período se cierra una etapa más de la lucha por la democracia sindical de los trabajadores del metro de la ciudad de México. En efecto, después de haber soportado el golpe de un charrazo perpetrado en 1978, el 17 de mayo de 1981, precedido de un proceso de reorganización y acciones en contra de la dirección charra, se logró rescatar al sindicato a través del respaldo mayoritario de los trabajadores a un nuevo comité plenamente identificado con posiciones democráticas el cual impulsó una serie de acciones que sólo fueron viables con la

Amplia participación directa de los agremiados y cuyos resultados se reflejaron en los aspectos de orden laboral, económico y político ;y lo mas importante, unidos por el bienestar de sus familias, el 50% de salarios extra anual, tan solo en prestaciones.

De las acciones que se registran en este período destacan, en el orden laboral la vigencia de la negociación bilateral en la fijación de las condiciones de trabajo (asignación de horarios cargas y roles de trabajo entre otras), así como la incorporación de las trabajadoras en actividades que eran excluidas por su condición de sexo(a partir de 1982 se les acepta que participen como conductoras).

Se logra la reinstalación de despedidos que tenían cerca de tres años separados del sistema de transporte colectivo.

En lo económico, arrancan incrementos al salario que se les habían negado desde hacía mas de un año (un 15% de sobresueldo), así como el incremento a otras prestaciones de orden económico, pactadas en las CGT. En el orden político-sindical, se dio un gran auge a la participación horizontal en la toma de decisiones ampliando las instancias deliberativas y resolutivas, dando gran relevancia a los delegados departamentales promoviendo el recambio de los representantes seccionales a través de las elecciones democráticas y transparentes, se instituyó la Asamblea General y, se le dio atención especial a las actividades de solidaridad lo cual llevó a definir su participación en el Frente Nacional por la Defensa del Salario y Contra la Carestía (FNDSCAC).

Todo lo antes señalado fue creando un estado de alerta para el gobierno, el cual ubicó a este importante centro de trabajo como un peligroso ejemplo en las luchas democráticas y para frenar esto, preparó la ofensiva para asestar uno de los golpes más burdos, por segunda ocasión, a través del charrazo. Así, el 29 de julio de 1983 montó una asamblea clandestina de supuestos delegados en la cual se nombró a un comité provisional y de inmediato acudió al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para su registro y reconocimiento. Los trabajadores respondieron de inmediato, llamando a una asamblea general, en la cual se determinaron las acciones de repudio y defensa. se impugno ante el tribunal la maniobra, se realizaron faltas colectivas, mítines marchas, plantones en el DDF, pero todo fue estéril, la maquinaria ya se había echado a caminar y solo dieron tiempo para consumir la acción. El comité depuesto, continuó sus funciones en los hechos, pues la empresa los desconoció, les congeló las cuotas sindicales, retiró los permisos a los representantes tanto del Comité Ejecutivo General como a los seccionales, les suspendió el pago y después les notificó la rescisión laboral a 35 de ellos.

La última acción que encabezaron por la vía de los hechos, los trabajadores democráticos, fue el paro cívico del 18 de octubre de 1983. Al día siguiente, amparándose como los delincuentes, en la sombra de la noche, los charros tomaron el local sindical con el apoyo de la policía.

La resistencia duró 10 meses más, manteniendo comunicación con los trabajadores de base a través de volanteo y boletines, sosteniendo sus acciones con el apoyo económico de sus propios compañeros.

En el mes de febrero de 1984, el comité provisional realiza el VII Congreso General Ordinario en el Centro Vacacional "La Trinidad" en Tlaxcala, inaugurando así la celebración de estos eventos lo más alejado posible del centro de trabajo para evitar la injerencia de las bases. En este evento se lleva a cabo una profunda modificación a los estatutos, estableciendo los cambios que permitían el control vertical de la vida sindical. Para sellar el golpe, se convoca a las elecciones para un período más, por 3 años, el 2 de julio de 1984. A su vez, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emite su fallo sobre la impugnación que el Comité Democrático había presentado un año antes.

La farsa estaba consumada, 35 representantes sindicales estaban despedidos, el fallo jamás restituyó la representatividad y las demandas de reinstalación siguieron su largo curso.

REAL DEL MONTE, LOS MINEROS SE DESNUDAN.

Con el casco en la cabeza, botas y algunos cinturones raídos, como únicas prendas, alrededor de 3 mil 500 trabajadores de la Compañía Minera Real del Monte realizaron un paro por más de una hora, en protesta por la intención de la directiva de esa paraestatal de reajustar personal eventual y reducirles prestaciones, entre ellas el reparto de ropa adecuada a sus faenas y equipo de seguridad.

El paro de mineros desnudos, que se efectuó de las 7:00 a las 8:00 horas, se explicó no solo por la falta sistemática de ropa, botas y equipo de seguridad **“en lugar de mascarillas utilizan un paliacate o un pedazo de franela amarrado en la cara”**, sino, fundamentalmente, por la larga lucha que la sección 1 del Sindicato de Trabajadores Minero-Metalúrgicos de la República Mexicana ha emprendido para lograr condiciones más dignas y un trato humano a esta comunidad minera cuyo índice de mortalidad, hasta 1978, era superior al de El Salvador e igual al de Guatemala, ambos países en guerra.

“No nos apena estar encuerados, peor estamos en el infierno de allá abajo “en la mina” o mutilados y aplastados por un derrumbe”, señalaron los mineros antes de vestirse y reiniciar sus labores.⁽⁴²⁾

Con el solo anuncio de otras movilizaciones y el paro, los mineros lograron que el director de la empresa llamara al sindicato, que encabeza Jaime Guajardo Guasso, a negociar de inmediato y accediera a los planteamientos y demandas obreras.

El acuerdo, según informó el dirigente, consiste en que se respetará el horario del personal que trabaja en la planta de cianuración, no se despedirá a ninguno de los 270 mineros eventuales, a quienes se había amenazado con un reajuste; y se continuará laborando los domingos, a fin de que cuenten con el pago de tres jornadas por ese día. El sindicato aceptó que el equipo de seguridad se les entregue a partir de diciembre.

⁽⁴²⁾ Ibidem, p. 94

“ Tuvimos que llegar a esto, nos pusieron contra la pared ”, explicó Jaime Guajardo, y precisó que no podían permitir que, con el pretexto de “ abatir costos ” y sin importarle la seguridad y el futuro de la familias mineras, la patronal regateara las prestaciones y anulara conquistas que han costado la vida a miles de mineros en Real del Monte.

“ Aquí, la constante es la muerte, ya sea por accidentes en la mina o por la silicosis ”, expresa Jaime Mata Sánchez, quien trabaja en esa compañía minera desde hace 30 años. “ Ya no es tanto como antes “agrega” en que vi morir amigos y conocidos, hasta a gente de la que nadie sabía su nombre porque eran campesinos recién llegados de otros lugares”.⁴⁹

“ La necesidad, la falta de trabajo y la herencia de nuestros padres y abuelos es lo que nos hace permanecer en la mina, a pesar de todo ”, comenta Julio Zamora, uno de los viejos mineros, con 33 años de labor en el acarreo de metales.

En el último año, los trabajadores que han ingresado a Real del Monte son en su mayoría, jóvenes menores de 30 años, inmersos en el programa de lucha que la organización Liberación Minera emprendió desde 1979 para democratizar esa sección y mejorar las duras condiciones de vida de los mineros. Son los mismos que por la mañana se desnudaron y realizaron ese singular paro laboral.

⁴⁹ Ibidem, p 95

Real del monte, es insignia de la lucha obrera reconocida en el país. La parte minera siempre ha sido la sangre liberal, contra la opresión de los patronos: Constantemente realizan movimientos con los que obtienen mejorías salariales y contractuales.

LA HUELGA EN VW DE 1987, UNA EXPERIENCIA VICTORIOSA.

Como todos los años nones, correspondía la revisión salarial. En el mes de mayo los trabajadores de vw habían sido convocados por sus dirigentes para realizar las asambleas donde se determinaron las peticiones para negociar el incremento al tabulador. Excepto porque la copia de la propuesta empresarial se tardaba, parecía que la revisión de 1987 transcurría normalmente.

Una semana antes de la fecha del estallamiento de huelga, el sindicato se encontró con la sorpresa de que la empresa iniciaba su defensa y había interpuesto una demanda bajo la figura de “ **conflicto de naturaleza económica** ” donde solicitaba: a).- Posponer toda elevación salarial durante un año. b).- Reducir en 15% el salario vigente. c).- Suprimir prestaciones como los premios de puntualidad, el reparto de utilidades, los pagos por laborar en área peligrosa, etc. d).- El despido de 750 trabajadores de planta.

Había dos argumentos en la demanda: planteaban que “ de no disminuirse considerablemente el costo de la mano de obra, a plazo relativamente corto, tendría que cerrarse la fuente de trabajo ”, y hablaban de pérdidas irremisibles en sus balances de 1986 y el

proyectado para 1987.

El estallamiento de la huelga el primero de Julio se hizo en condiciones adversas para los sindicalistas, pues la empresa intentó restarle apoyo entre la población por medio de una ofensiva propagandística en donde pretendía demostrar que los salarios VW eran exageradamente los más altos en la región y que las peticiones empresariales eran necesarias para no irse del país.

Si la estrategia patronal era insólita, la respuesta de los trabajadores no lo fue menos. En el transcurso de las primeras dos semanas el Sindicato demostró que tanto los altos costos salariales como las pérdidas argumentadas eran parte de la manipulación de las cifras. Se encontró que en el informe del Ejercicio de Consorcio VW-AG, editado en Alemania se describía un panorama productivo y financiero totalmente contrario a la versión de la demanda de la gerencia Mexicana y que la reestructuración de VW había alterado, en beneficio de la rentabilidad de la empresa, la estructura de costos e ingresos reales.

Ante las negativas de la empresa a retirar sus pretensiones y la evidente maniobra de prolongar el claro desentendimiento de las autoridades laborales para intervenir en una salida negociada, la asamblea general de los trabajadores acordó un conjunto de acciones fuera de las tradicionales medidas de sólo hacer guardias en las instalaciones.

Tanto pronto se descubrió que VW continuaba surtiendo a sus clientes a partir de stocks almacenados en diversos lugares del D.F., Edo. de México y Veracruz, hasta esos lugares

Fueron los trabajadores para evitarlo, pusieron guardias de huelga en los almacenes.

En el mes de agosto decidieron bloquear por dos ocasiones todas las rutas de acceso a la ciudad de Puebla. La medida fue posible gracias a la unidad y movilización de la totalidad de los sindicalizados y al apoyo de la población.

La resonancia de estos hechos generó por primera vez que los sindicalistas de dos plantas en Alemania acordaran acciones de solidaridad internacional con sus compañeros de Puebla: en Kassel acordaron suspender los tiempos extras que tenían como objetivo producir las partes que se importaban desde México.

En Salzgitter se organizaron manifestaciones de repudio a la política de la empresa y se recolectó ayuda económica, que resultó de importancia primordial para el éxito. Aunque no se realizó una huelga internacional por solidaridad.

Después de 58 días la huelga fue levantada con el retiro de la demanda empresarial y con un acuerdo de incremento salarial que incluyó los “ incrementos de emergencia ” que en esos años “ antes del Pacto ” servían como paliativos a la pérdida de la capacidad del salario.

Después de pormenorizar las causas y orígenes que envuelven a las Huelgas, tanto jurídicas como de Hecho, pasaremos a analizar las propuestas que pretendemos con la presente

Investigación. El sistema económico que ha subsistido casi desde la época postrevolucionaria, y en especial, el claro hecho, de que el cacicazgo sigue existiendo disfrazado; y que las plantaciones de esclavos en el continente americano subsisten en la actualidad, aunque también han perdido su forma, el fondo sigue siendo el mismo en los centros de trabajo, con los obreros ya calificados o no, e incluso, y más marcadamente, a últimas fechas, se continúa con la proliferación de la explotación entre el que manda y el que tiene que obedecer.

Lo anterior, ocasionado por las condiciones económicas, políticas, sociales y culturales, que han venido imperando desde la época independiente de nuestro país, al igual que todo, vienen perfeccionándose y evolucionando; porque es algo que no se puede cambiar, ni morir.

La ideología que predomina en la propia identidad mexicana, deviene del hecho cultural de la ausencia de bases sólidas que puedan, en realidad, iniciar un verdadero cambio de la cultura dentro del Derecho Social; y teniendo en cuenta que ésta es entendida, en su concepción más amplia, "como todo aquello que hace el hombre dentro de una sociedad", y que sería el inicio de una propuesta efectiva, que concrete los cimientos, del cambio de la situación que existe en el ámbito del movimiento del Derecho Colectivo y Sindical en esta actualidad; y que, por sí misma, se encamine a una verdadera búsqueda de valores, en pro del conglomerado obrero; que a pesar de tener tantos y tantos líderes, se encuentra virtualmente acéfalo.

No obstante que el Derecho Social surgió en México, con innumerables

Movimientos, en pro de obreros y campesinos.

Las realidades rebasan, en gran medida, lo lírico y profético de muchas de nuestras leyes, decretos, discursos y demás instrumentos, encaminados a disfrazar o distraer la contundencia de lo concreto, de lo cotidiano, de lo que todos sufrimos y que aceptamos; básicamente por la falta del valor cultural, de una conciencia social integral; encaminada, en beneficio de muchos y no de unos cuantos. Debemos superar el hecho inherente e inevitable de la telenovelización y la futbolización, como señuelos, para dejar en primer termino, la obtención de satisfactores económicos e intelectuales y emprender una concientización masiva; aclarando: no pretendemos malintencionar las dos figuras de distracción que hemos señalado.

Las propuestas, que a continuación manejaremos, se enfocan hacia lo que en la realidad y la práctica jurídica si podemos transformar, iniciaremos de lo general a lo específico, de lo Constitucional a lo humano, tratando así, de vislumbrar con claridad, los sucesos que consideramos deberían de acontecer, para iniciar el cambio dentro de la mecánica jurídica del Derecho Social.

Tomaremos como inicio la Constitución Política de nuestro país; que como sabemos, es el triunfo aparente inmediato de un naciente Derecho, para los obreros y los campesinos, y que por inexperiencia, tal vez fue muy abstracto y dogmático; rebasado por la verdad, dolorosa, de las carencias de todo tipo.

Es inevitable negar, que en su época, pudo disminuir muchas aflicciones; pero que en la actualidad, se ha vuelto un documento, tan alterado y reformado, que ni siquiera conserva la esencia del espíritu del Constituyente que la creó.

En cuanto al artículo 123 Constitucional, en sus apartados A y B, si bien es cierto que rige las relaciones obrero patronales entre particulares, y de éstos con el Estado, en cuanto a los derechos y obligaciones de unos y otros, adolece de la gran diversidad de conceptos que en la actualidad han surgido y no han sido incluidos. A pesar de existir una Ley reglamentaria de dicho artículo, no pueden ser adicionados en ella, los conceptos mencionados toda vez que no tendrían fundamento Constitucional alguno; luego entonces, enfrentaríamos el ya famoso problema de la inconstitucionalidad de la Ley Federal del Trabajo, y por consecuencia, la nueva etapa de una serie de tropeltas que seguramente beneficiarían a pocos o muchos, pero que por supuesto no serán los trabajadores.

Debemos pugnar primeramente, por un cambio radical a nuestra Constitución, desterrando la idea de que somos un Estado que no se encuentra preparado para un cambio de esta magnitud; por que en ese orden de ideas, estaremos aceptando, que caminamos en donde otros corren, sabemos que es difícil, pero es más difícil entender, que ni siquiera lo podemos intentar; subrayando por supuesto que una reforma Constitucional, en materia del Derecho del Trabajo, no puede ser efectuada, discutida y sancionada por legisladores que distan bastante de saber lo que entraña una relación individual de trabajo, pues aunque también son subordinados

Del Estado, los jugosos salarios, primas y compensaciones, los alejan de la realidad laboral, del grueso de la población obrera activa en nuestro país.

Es primordial instrumentar un mecanismo en el que la legislación, asistida por consejeros empapados del problema, estimen y consideren todos los aspectos que una relación obrero-patronal entraña; en un equilibrio, en realidad justo, para las partes, que aparezca en el momento de poder considerar un proyecto de reforma. Esto es, una verdadera discusión, consciente y sobre todo pragmática, para evitar caer en los vicios encíclicos de los que padecemos; por que se dice que existe paternalismo gubernamental para los obreros, y podría ser; pero objetivamente, la balanza de la justicia laboral al aplicar la Ley, se inclina en favor de la contraparte capitalista.

Al aplicar los razonamientos que anteceden al aspecto de las Huelgas y el Derecho Sindical, es indispensable ponderar que para evitar las lagunas de la Ley reglamentaria, el derecho tutelar plasmado en el artículo 123 debe ser más amplio y concreto, de manera que no generalice, si no que, especifique claramente y sin lugar a interpretaciones subjetivas, el Derecho de Huelga de los trabajadores en general.

Estamos plenamente conscientes que algunas fracciones del citado artículo, son muy someras en la materia, y, que otras deberían ser ampliadas; sin dejar de considerar que es más fácil introducir y enriquecer fracciones Constitucionales, que estar remendando la ley reglamentaria. La fracción XVIII, por ejemplo, es la base fundamental de la Huelga de Hecho y

Esta se rige exclusivamente por la misma; de aquí, se deriva la importancia de que la Constitución sea el único ordenamiento que determine la licitud, ilicitud y justificación de un movimiento de Huelga, pero no maneja las demás figuras jurídicas que surgen con una Huelga, una pre-huelga, un recuento, tampoco da bases constitucionales, amplias y completas, para la existencia de sindicatos, y no reconoce expresamente las coaliciones, si no que las suple por la palabra etcetera, y, en virtud de esa omisión, convierte una liga de defensa de derechos para trabajadores, en una figura que puede esconder malos manejos de todo tipo.

Por lo anterior, se debe legislar constitucionalmente, y en forma abundante, sobre la Huelga con bases del arbitraje: tanto legal, como convencional, de su integración y de como puede ser estallada con requisitos y mecanismos constitucionales; y no nada más, como elemento esenciales y obligatorios de la ley reglamentaria. Haciéndolo de esta manera, se podrían agilizar trámites y apresurar los movimientos bien justificados con bases para estallar una Huelga sin fines políticos; de esta manera, traduciríamos, todos los tipos de Huelga a una sola: La Constitucional, evitando discrepancias entre Huelgas Jurídicas y de Hecho.

Además de crear instancias previas, de carácter sumarísimo, para que por cuerda separada, se determine la justificación de una Huelga; respetando los términos que señala la ley reglamentaria, que, por el hecho de ser elevados al rango Constitucional, tendrán que cumplirse; evitando de esta manera, Huelgas con fines meramente políticos, en la inteligencia de que nuestra propuesta envuelve a los sindicatos, con un cambio radical, que analizaremos a continuación.

A la lógica y circunstancias reales de las partes en conflicto, y sobre todo, con carácter de obligatorio.

Al elevarse lo anterior, al rango pretendido, estaría plenamente justificada la constitucionalidad de esta figura jurídica; y no violaría, alguna Garantía Individual Constitucional.

Para finalizar, entraremos a las propuestas para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que en esencia serán pocas, pero creemos efectivas, para ventilar la cantidad de movimientos huelguistas que se presentan tanto a nivel local como federal.

Como inicio debe considerarse, que una sola Secretaría Auxiliar de Huelgas, en materia local, no es suficiente; y se deben tener por lo menos, tres secretarías más; para que puedan distribuirse por competencias como lo hacen las Juntas Especiales; salvo las que se encuentren en provincia, que deberán integrarse, por los funcionarios que la propia Junta de la localidad, en el momento en que surge el movimiento de Huelga.

En cuanto a la actitud de la Junta frente a las Huelgas, debe ser más rígida y no provocar prorrogas constantes, tan solo con el fin de evitarse la carga de trabajo; por que en algunas ocasiones es innecesario, debido a que la parte sindical, en la audiencia de conciliación, generalmente se desiste en los casos que no cuenta con los trabajadores necesarios para lograr la mayoría; independientemente que son sabedores, que en un recuento de trabajadores, se

Declararía inexistente dicho movimiento. Luego entonces, sin negar que la conciliación sea una instancia importantísima, debe tenerse una idea, muy clara, de los puntos que pretende el sindicato y lo que pueda ofrecer la empresa; debido a que en la gran mayoría de los casos, el cuerpo de Conciliadores sólo se encarga de convencer al sindicato a que ceda en sus pretensiones, por que la empresa, generalmente, no admite los términos que propone el sindicato, sin siquiera saber la verdadera situación de la empresa; y en estos términos, no se pueden proclamar conciliaciones verdaderamente justas.

También debemos añadir que la Ley Federal del Trabajo debe restringir las facultades de un secretario general de sindicato, esto para evitar que puedan realizar emplazamientos constantes e innecesarios; y también, los desistimientos indiscriminados.

Y la última propuesta, tal vez la más importante, que la enfocaremos a la violencia que se sabe provocan, algunos de los sindicatos, dentro de los juicios en que intervienen, además un sinnúmero de tropelías que se suceden con la ayuda de los grupos de choque con los que cuenta la mayoría de éstos. Obligando por fuerza, a que se cumplan sus demandas que, en su generalidad, sólo van encaminadas a la obtención de un beneficio económico; en virtud de que la Constitución y la ley reglamentaria, sólo sanciona la violencia durante la huelga, más no durante el procedimiento de ventilación de las mismas ya sean de Hecho o de Derecho.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las condiciones económicas que prevalecen actualmente en nuestro país, derivadas del imperialismo y, específicamente, por el neoliberalismo, han ocasionado que los trabajadores se vean constreñidos a buscar nuevas alternativas para poder imponer y defender, sus derechos frente a las prácticas de explotación que se producen en un sistema como el nuestro, que invariablemente propicia un desequilibrio económico entre clases.

SEGUNDA.- Se debe evitar el control, unilateral, de los medios económicos, políticos, ideológico y de comunicación, para que no se propaguen las relaciones de producción capitalista y no se rompa el equilibrio entre el capital y la fuerza de trabajo; perfeccionando el control, no excesivo, de los anteriores; e implementando alguna alternativa efectiva, y constante, en la promoción de las Huelgas, para evitar el monopolio, del control, de los multicitados medios.

TERCERA.- El Derecho Colectivo y Sindical, vigente en nuestro país, se encuentra desgastado y sobre todo viciado, su vejez es evidente; en virtud, de que se ha pretendido imponer como un "Derecho irrestricto de la clase trabajadora" refiriéndonos a la violencia que en algunos caso se sucede; independientemente de que esto es consecuencia de los grandes intereses que se manejan, tanto económicos, como políticos. Para constatarlo, solo es suficiente, voltear la vista hacia las grandes centrales obreras, los sindicatos petroleros, de electricidad y otros tantos más, que todos conocemos; que cobran cuotas sindicales, a sus, agremiados, por hacer nada. Estas centrales aludidas han declinado, su imparcialidad, hacia el aparato burocrático del añejo sistema político; es raro ver, en la actualidad, una gran movilización de Huelga como las de antaño, por la simple y sencilla razón de que, la mayoría, de los

Sindicatos estan controlados.

Debido a lo anterior, es urgente determinar, la necesidad de una reforma, tanto de fondo como de forma; que se dé a nivel Constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo; precisamente para eliminar que estas sean, refugio de corrupciones o beneficios indebidos.

CUARTA.- Consideramos que se puede eliminar el carácter de coalición permanente a los sindicatos, basados en el razonamiento, de que el Derecho Colectivo de la Huelga pertenece, exclusivamente, a la coalición de trabajadores, más no al sindicato, y las coaliciones pueden cambiar de miembros, sin dificultad y, digamos que con cierta regularidad. Luego entonces, al no estar actualizada la integración de alguna coalición, el sindicato representante, puede carecer de legitimación procesal, para emplazar empresas a Huelga. Por lo que, al sugerir la eliminación del carácter de permanente, se provocaría la formación de coaliciones actualizadas, que contarían con los requisitos de fondo, y sobre todo de mayoría, para promover una huelga; y fundamentalmente con la legitimación procesal, activa, para realizar alguna suspensión de labores.

Aunque también es indispensable señalar, que para efectuar la reforma anterior, se deberán adecuar los requisitos de fondo que establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a los temas de contrato colectivo y de contrato ley; adecuando las figuras jurídicas a las características del caso concreto.

QUINTA.- Nuestra Constitución debe ser enriquecida por nuevos conceptos dentro de la materia de Huelga. Además, se pueden trasladar, algunas figuras jurídicas, de la Ley Federal del Trabajo, a la Ley Fundamental, debidamente adecuadas y requisitadas. De esta manera: adquieren plena validez de tipo legal y, pueden ser obligatorias y de observancia general. Independientemente, de que se evita, que exista inconstitucionalidad de la ley reglamentaria en las instituciones de Derecho del Trabajo; y que son fundamentales, para la suspensión de labores por parte de los trabajadores en una empresa.

Los nuevos conceptos Constitucionales deberán de funcionar, a nuestra consideración, de la siguiente manera: la prehuelga, que por ser una etapa eminentemente conciliatoria, observaría los siguientes elementos de fondo: además de tener un termino mínimo de emplazamiento, 6 ó 10 días, según sea el caso; deberá tener un termino máximo, que consideramos, debe ser de 15 a 20 días; Evitando así, que se emplace, con varios meses de anticipación al estallamiento; no se complicaría innecesariamente la situación de la empresa y de los trabajadores. Por otra parte, las prorrogas ya no podrán ser repetitivas y sólo podrán ser bilaterales; por una sola ocasión, y solicitando otra audiencia, antes del estallamiento, y dentro del periodo de la prehuelga. Sin olvidar, que la audiencia de conciliación sólo puede suspenderse por una ocasión.

SEXTA.- Otro de los conceptos fundamentales, que deberán incluirse en la Constitución, a nuestro parecer, es el relativo al recuento de los trabajadores; indispensable para poder acreditar con ello el requisito de fondo referente a la mayoría. El hecho de que, al estallar

Una Huelga no se cuente con la mayoría de los trabajadores es muy común; y se propaga, por el simple hecho, de que la parte emplazada sólo puede solicitar el recuento, para invocar la inexistencia de la huelga, hasta después que se ha estallado la misma. Y con todo el tiempo que transcurre, entre una y otra cosa, los sindicatos pueden convertir un emplazamiento de chantaje, en un emplazamiento aparentemente legal; en resumen, lo inexistente jurídicamente se puede transformar en algo existente legítimamente.

La reforma estriba en la implantación, no de un conteo previo porque iría contra la naturaleza misma de la Huelga, pero sí de un conteo rápido u opcional, antes del estallamiento. Esto, considerando que el conteo que decreta La Junta de Conciliación y Arbitraje, se efectuará con un mínimo de 10 días después. Y, si es Huelga con fines políticos, se puede retardar meses. Como consecuente beneficio, de un recuento rápido de los trabajadores, podremos tener: por los trabajadores, si no hay mayoría no correrán tantos salarios caídos, Para la empresa, si no hay mayoría, no habrá emplazamientos por chantaje, ni corrupciones en su perjuicio. Este procedimiento, en realidad, sucede en la práctica, cuando sindicato y empresa, de buena fe, pactan realizar el recuento rápido. Es funcional, y, si en la práctica se realiza, porque no reglamentarlo dentro de la Constitución.

SEPTIMA.- Otra figura jurídica, que aparece en la Huelga y que, consideramos, debe ser integrada dentro de nuestra Constitución; es la que se ha denominado "ARBITRAJE CONVENCIONAL", que surgió, paralelamente, con el arbitraje de las Juntas Especiales. Aunque se ha pretendido nulificar, ha sido efectivo en innumerables movimientos de Huelgas de Hecho.

Es cierto que un laudo arbitral, con carácter de definitivo, tiene las ventajas que a continuación enunciaremos, previamente requisitando el fondo y la forma, primeramente: La inmediatez con la que se elude el auxilio del aparato judicial, se evitan trámites burocráticos y se agilizaran todos los términos que puedan correr dentro de la misma. En segundo lugar, al ser admitido un árbitro; designado libremente por las partes, y que no sea alguna Junta Especial, la resolución denominada Laudo Arbitral Convencional, comprometerá a las partes a admitirlo, en sus términos, sin derecho a inconformarse con el mismo; es decir, no habrá Instancia judicial que lo nulifique. En tercer lugar, podrá evitarse la violencia innecesaria, porque las partes, al admitir las resoluciones sin derecho a inconformarse, no podrán ejercer actos de violencia; por la razón de que consintieron una resolución de ese tipo.

Para el caso de no cumplir con el referido laudo, previamente elevado a cosa juzgada, a la categoría de sentencia que ha causado ejecutoria, debe implementarse también un mecanismo vía Constitucional que sancione a las partes, para el caso de incumplimiento, con la participación de la Junta de Conciliación, como órgano ejecutor; es decir, si el sindicato no acata la resolución, se declarará inexistente la pretendida Huelga, y sin responsabilidad para el patrón. Si la emplazada es la que desobedece el laudo, se declara existente la Huelga, con responsabilidad para el patrón y el laudo es ejecutable, en sus términos. Las anteriores determinaciones se fundamentan en el hecho de que la autoridad laboral es la única constitucionalmente facultada, para hacer valer dicho laudo. Por que es cierto que sugerimos que no exista otra instancia en Laudo Arbitral Convencional; pero no podemos dejar desprotegida la ejecución, constitucional, para hacer efectiva la cumplimentación del laudo.

OCTAVA.- Cuestión que también merece especial atención, es la violencia que se acompaña a una gran cantidad de movimientos huelguistas. La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional al estatuir que una Huelga será ilícita, únicamente cuando exista violencia ejercida por la mayoría de los Huelguistas contra las personas o las propiedades, no contempla el hecho de la imposibilidad material de determinar quiénes, de los activistas violentos, pertenecen al sindicato; y más difícil aún, establecer si efectivamente son la mayoría.

Otra problemática que entraña la fracción anterior, consiste en la omisión de precisar contra que persona, personas, propiedad o propiedades, podrían ejercerse, los referidos actos de violencia, por parte de los trabajadores para que su movimiento sea considerado ilícito: Esto es, contra la empresa o contra terceras personas. Por lo que, basados en los anteriores razonamientos, proponemos que de manera Constitucional se debe condenar la violencia, por el hecho de que sucede, es decir, por el acto intrínseco de que suceda, y no porque sea provocada por una mayoría o minoría de trabajadores en Huelga; y aún para el caso de que sean esquirols los huelguistas violentos, existiendo el recuento rápido o provisional de trabajadores; al ser detectados y detenidos públicamente los activistas, se sabrá: si estos efectivamente son trabajadores huelguistas.

NOVENA.- Al ser adicionada nuestra Constitución, con las figuras jurídicas que con antelación hemos señalado, y que han quedado precisadas, en cuanto a su aplicación; la huelga será contemplada desde éste punto de vista, enfocada en la Ley Fundamental. Independientemente de que existirán, las Huelgas de Hecho, como las Jurídicas. Las Huelgas de

Hecho podrán ser predominantes como a la fecha; pero con una mayor contundencia, para conseguir las directrices de la misma. Si la Huelga Jurídica, en la actualidad es obsoleta, e incapaz de equilibrar los factores de la producción, pretendemos que constitucionalmente, pueda ser defendida la posición económica, tanto de los trabajadores, como de los patrones. Es decir evitando emplazamientos de chantaje y abusos de los huelguistas; como tropelías económicas, o políticas de los patrones. Es destacable también, que la Huelga de Hecho, bajo las circunstancias en que generalmente aparece en nuestro país; es la única opción que predomina para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

La Huelga de Derecho, como señalamos, no tiene la contundencia necesaria o requerida para tal fin; por lo que, de seguir la situación jurídica en materia laboral, y en especial en Derecho Colectivo como hasta la fecha; determinamos que la huelga de Hecho, es la única figura de lucha de clases, viable, para poder realizar por parte de los trabajadores, un antagónico equilibrio entre la fuerza de trabajo y el capital. Que deberá implantarse, sin abusar los operarios de su derecho, que no es irrestricto; pero sí oponible, a la libertad empresarial de explotación de la mano de obra.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ACOSTA ROMERO, MIGUEL. Teoría general del Derecho Administrativo, segunda edición, Textos Universitarios, México. 1975.
- 2.- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, Ariel, Barcelona 1967.
- 3.- ALONSO OLEA, MANUEL. Derecho del Trabajo, Bosch Casa Editorial, Barcelona 1958.
- 4.- CABANELLAS, GUILLERMO. Derecho de los Conflictos Laborales, segunda edición, Editorial Bibliográfica Omelia, Buenos Aires 1966.
- 5.- CASTORENA, J. JESUS. Manual de Derecho del Trabajo, tercera edición Porrúa México 1971.
- 6.- CASTORENA, J. JESUS Tratado de Derecho Obrero Jaris, México 1942.
- 7.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Las Huelgas y el derecho del Trabajo, Jus, México 1976.
- 8.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México 1981.
- 9.- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México 1972.
- 10.- GONZALEZ BLANCO, SALOMON. Los Sistemas Socialistas Contemporáneos, Herrero, México 1962.
- 11.- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, séptima edición, Porrúa, México 1977.
- 12.- HUECK, ALFRED Y NIPPERDEY, H.C. Compendio de Derecho del Trabajo, Traducción de Miguel Rodríguez Piñero Y Luis Enrique de la Villa, revista de Derecho Privado, Madrid 1963.
- 13.- KROTOSCHIN, ERNESTO. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, tercera edición, Depalma, Buenos Aires 1979.
- 14.- LOPEZ APARICIO, ALFONSO. El Movimiento Obrero en México. Antecedentes Desarrollo y Tendencias, Herrero, México 1952.

- 15.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano, editorial del Magisterio, México 1960.
- 16.- SIERRA ROJAS, ANDRES. Derecho Administrativo, segunda edición, Porrúa, México 1961
- 17.- TRUEBA URBINA , ALBERTO. Evolución de la Huelga, Botas, México 1950.
- 18.- TRUEBA URBINA , ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo ,tercera edición Porrúa, Mexico 1971.
- 19.- URQUIZO, FRANCISCO L. Recuerdo Que. . . ., segunda edición, Publicaciones Mundiales, S.A., México 1947.

OTRAS FUENTES

FUENTES

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial del Instituto Federal Electoral, México 1997.
2. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1967
3. INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE Año de 1968, 4ª sala, edición del mes de Mayo, México 1970.
4. JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1971- 1973. III- laboral, sustentada por la cuarta sala, Mexico 1975
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 74ª Edición. Porrúa, México 1994.
6. LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. 33ª Edición, Porrúa, Mexico 1995
7. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española, decimonovena edición, Espasa Calpe, Madrid,1981.
8. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Ediciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 1978
9. REVISTA TRABAJO Y DEMOCRACIA HOY. Las 100 luchas,segunda edición.No. 25, año 5, agosto de 1995.Centro nacional de promoción social.
10. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, quinta época tomos XXI,XXXIII,CXV y CI.
11. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, séptima época volúmenes 80 sexta parte,121-126 séptima parte, 151-156 primera parte, 181-186 primera parte, 217-228 primera parte.

12. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, octava época tomo V y VII