



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

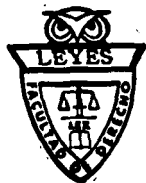
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL DESTINO DEL DERECHO DE HUELGA
EN MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

RICARDO CARLOS MOLINA ARIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

MEXICO, D.F. 2002



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.

Paginación Discontinua

A mi Padre:

Lic. Ricardo Molina Teodoro.

Por todo su gran amor y cariño que siempre me ha brindado y su ejemplo de bondad, honradez y honestidad en el ámbito profesional y en la lucha por la defensa de su gente.

A mi Madre:

Sra. María del Rocío Arias Rueda.

Por todo su amor y sacrificio con los que siempre me ha protegido y alentado para seguir un camino y conseguir los objetivos de la vida.

A mis hermanos:

Renato Josafat Molina Arias

Víctor Hugo Molina Arias

Antonio de Jesús Molina Arias

Rocío Guadalupe Molina Arias

Porque, sin duda, un día cercano todos nos veremos juntos como profesionistas exitosos al servicio de nuestra sociedad. Les agradezco todo su cariño y apoyo.

A mi novia:

Ana Viet De la Garza Mata

Por todo el apoyo que siempre me ha mostrado desde que nos conocimos en los salones de la Facultad de Derecho. Te agradezco toda tu comprensión, ternura y amor.

Al Dr. Arturo Fernández Arras:

Por sus sabios consejos que me brindó en el salón de clases y en la asesoría de este trabajo. Con admiración y gratitud.

Al Lic. Guillermo Hori Robaina:

Por sus enseñanzas en el salón de clases y su acertada dirección en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

A la Facultad de Derecho.

A todos mis maestros y amigos.

GRACIAS.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	I
Capítulo I.- Generalidades	
1.1.- El Derecho del trabajo	1
1.1.1.- El Trabajo	1
1.1.2.- El Capitalismo	6
1.1.3.- Las primeras normas del trabajo	10
1.1.4.- El tratado de paz de Versalles	12
1.1.5. - El derecho social	14
1.2.- El Derecho de Huelga	17
1.2.1.- La huelga delito	17
1.2.2.- La huelga tolerada	21
1.2.3.- La huelga regulada	24
1.3.- Las definiciones de huelga	26
1.3.1.- José de Jesús Castorena	26
1.3.2.- Néstor de Buen	27
1.3.3.- Mario de la Cueva	28
1.3.4.- Alberto Trueba Urbina	30
1.4.- ¿Huelga, hecho social o acto jurídico	31
1.4.1.- Mario de la Cueva	31
1.4.2. Néstor de Buen	36

Capítulo II.- Evolución de la huelga en México

2.1.- El trabajo en México	39
2.1.1.- Antecedentes en la época colonial	39
2.1.2.- Los gremios	45
2.1.3.- Las sociedades de socorro	49
2.1.4.- La Constitución de 1857	52
2.2.- Las grandes transformaciones de la Huelga	55
2.2.1.- Huelga delito	55
2.2.2.- La Ley de 1865	58
2.2.3.- La huelga en el Código Penal del Distrito Federal	62
2.2.4.- La huelga tolerada	64
2.2.5.- Nuevamente huelga delito	66
2.2.6.- La Constitución de 1917	71
2.3.- La huelga en la Ley del Trabajo	76
2.3.1.- La Ley Federal del Trabajo en 1931	76
2.3.2.- Las reformas de los años 40's	83
2.3.3.- La requisa	91
2.3.4.- La nueva Ley de 1970	93
2.3.5.- La reforma de 1980.	114

Capítulo III.- Propuestas y perspectivas de la huelga

3.1.- Las propuestas de reformas a la Ley	121
3.1.1.- La propuesta de 1989	121
3.1.2.- La propuesta de la Coparmex	124
3.1.3.- La propuesta del PAN	127
3.1.4.- La propuesta del PRD	136
3.1.5.- La propuesta de la UNT	146
3.1.6.- El Código Procesal del Trabajo	151
3.1.7.- La Propuesta Oficial	154
3.2.- Las perspectivas de la huelga	158
3.2.1.- El neoliberalismo y los derechos laborales	158
3.2.2.- Otras Experiencias en el Mundo. La injusticia globalizada	163
3.2.3.- Los derechos conquistados pisoteados	173
3.2.4.- Perfil de las actuales autoridades en materia del trabajo	176
Anexo: La huelga en las reformas a la Ley Federal del Trabajo	179
Ley del 18 de agosto de 1931	179
Reformas del 10 de abril de 1941	182
Ley del 1º de mayo de 1970	186
Conclusiones	193
Bibliografía	195

Introducción.

En los tiempos de transición política, cambios de gobierno y transformaciones o continuaciones en la política económica de nuestro país, es necesario estudiar las repercusiones que estos fenómenos sociales y otros factores internacionales como la globalización de las economías pueden generar en la política laboral de este nuevo gobierno y la forma en la que afectará a ciertos instrumentos de la clase trabajadora. Por tal motivo, esta investigación abordará de manera directa el derecho de huelga en México a fin de verificar los diversos escenarios que se han propuesto al respecto y poder defender las posibilidades que más se aproximen al sentido real de la huelga como un instrumento de lucha para la defensa de los trabajadores.

El derecho de huelga en México ha sufrido en su evolución una serie de cambios que lo han llevado a ser considerado en principio como un delito, posteriormente como un acto tolerado y finalmente, aunque con muchas limitaciones, un derecho regulado. En este trabajo se estudiará por un lado, la eficiencia real de la huelga como un fenómeno social y un medio de defensa de los trabajadores para defender sus intereses frente a los patrones y al mismo tiempo, como un derecho regulado.

Este tema realiza una extraordinaria importancia en estos tiempos en los que se pretende, con el pretexto de la globalización económica, una flexibilización en

las normas de trabajo para aumentar la producción, las ganancias de los dueños de los medios de producción, y por otro lado, reducir los gastos e insumos.

La huelga no ha quedado al margen en estas nuevas teorías de la flexibilización, es por eso que en esta investigación se estudiará a fondo este fenómeno social regulado por el derecho para comprender sus alcances fácticos y jurídicos en la vida de los trabajadores y para poder dilucidar en cuanto al destino que le espera, por lo cual se estudiarán las diversas propuestas de reformas que en este tema se han presentado, para así poder encontrar aquellas que convengan más al sentido real de la huelga como un instrumento de los trabajadores para lograr los objetivos que contribuyan a equilibrar las relaciones entre el trabajador y el patrón.

En el primer capítulo se estudiarán los conceptos generales del Derecho del Trabajo, así como las corrientes de pensamiento político que lo han influenciado a lo largo de su historia; además se aborda el tema de la evolución de la huelga, su concepto y las diversas teorías que le otorgan una naturaleza jurídica distinta.

En el segundo capítulo se trata el tema de la evolución jurídica de la huelga desde sus inicios junto con el derecho de asociación, cuando era considerada como un delito, hasta nuestros días en que es tratada como un derecho regulado y limitativo. Además, se analiza el trato jurídico que ha sufrido este derecho desde la Constitución de 1857, la Ley Federal del Trabajo de 1931,

pasando por las reformas de los años 40s, la nueva Ley de 1970, hasta la reforma procesal de 1980.

Finalmente, en el tercer capítulo se abordan las diversas propuestas que han surgido desde 1989 para transformar el derecho de huelga en la Ley Federal del Trabajo y las perspectivas que se pueden observar en torno a este derecho de los trabajadores.

CAPÍTULO I

Generalidades

1.1.- El Derecho del trabajo

1.1.1.- El Trabajo

El artículo 8, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo establece que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, sin embargo, para lograr este concepto legal, el hombre, que es el ser que aporta su esfuerzo físico para realizarlo, ha tenido que pasar y sufrir diversas etapas de la historia hasta lograr su regulación jurídica, que fue concebida apenas hasta inicios del siglo XIX para tutelar los derechos del trabajador, después de que habían pasado largos periodos de la humanidad en los cuales el trabajo era considerado, incluso, como una actividad no digna de las personas, era entonces, una actividad propia de los esclavos, quienes no alcanzaban la categoría de personas.

En la antigüedad, las actividades relacionadas con grandes esfuerzos físicos que constituían los trabajos pesados como las labores agrícolas, industriales y de grandes construcciones eran realizadas sin ningún tipo de tecnología, únicamente con la fuerza física y muscular del hombre, por lo que rápidamente este tipo de quehaceres se convirtieron en las actividades repugnantes y rechazadas del ser humano, sobre todo cuando eran coaccionados u obligados por otras personas para realizar dichas actividades.

Inicialmente, únicamente se salvaban de estas actividades las personas que demostraban habilidad para poder controlar a los demás y, posteriormente, las personas que heredaban la categoría de gobernantes, aunque paralelamente también se fueron heredando generacionalmente las labores más pesadas.

Así podemos mencionar que las primeras sociedades civilizadas como las asiáticas, madres de la civilización europea, mantenían en condiciones deplorables a las personas que desarrollaban esas labores.¹

En la India, al igual que en Persia y en Egipto, la Ley de Castas transmitía de padres a hijos las condiciones sociales en las que habían vivido los primeros, así por ejemplo, si los antepasados habían sido de la clase sacerdotal, los descendientes naturalmente tenían que dedicarse al sacerdocio; si los antepasados eran de la casta militar, los hijos de manera privilegiada serían de esa misma casta y; desgraciadamente, los hijos de los esclavos trabajadores corrían con la misma suerte de sus ascendientes.

En Egipto la servidumbre del trabajador era un dogma religioso, lo mismo que el origen divino de los reyes. Por eso en todas las sociedades teocráticamente organizadas, fundadas sobre la moral religiosa y la supremacía de la casta sacerdotal, los trabajadores vivieron degradados y sometidos a la servidumbre más inhumana.

¹ Vid. GARRIDO, Fernando. HISTORIA DE LAS CLASES TRABAJADORAS, Tomo I. EL ESCLAVO, 2ª ed., Madrid 1972, Ed. Biblioteca Promoción del Pueblo. Serie P. Núm. 24. p. 67.

Las ciudades griegas también estaban constituidas sobre los principios aristotélicos de la clasificación de los hombres en la cual, los que desarrollaban "el trabajo" físico ni siquiera alcanzaban la calidad de hombres: eran los esclavos, por lo que se puede desprender que la explotación del hombre por el hombre estaba justificada por las leyes, por la costumbre y hasta por los filósofos de la época, así por ejemplo, Aristóteles razonaba que:

"Cuando es uno inferior a sus semejantes, tanto como lo son el cuerpo respecto del alma y el bruto respecto del hombre, y tal es la condición de todos aquellos en quienes el empleo de las fuerzas corporales es el mejor y único partido que puede sacarse de su ser, se es esclavo por naturaleza. Estos hombres, así como los demás seres de que acabamos de hablar, no pueden hacer cosa mejor que someterse a la autoridad de un señor: porque es esclavo por naturaleza el que puede entregarse a otro..."

"la naturaleza misma lo quiere así, puesto que hace los cuerpos de los hombres libres diferentes de los esclavos, dando a éstos el vigor necesario para las obras penosas de la sociedad, y haciendo, por lo contrario, a los primeros incapaces de doblar su erguido cuerpo para dedicarse a trabajos duros y destinándolos solamente a las funciones de la vida civil".²

En realidad, la libertad tuvo un significado distinto en la antigüedad que en la actualidad. Antes, el verdadero hombre libre era el que podía disponer de su tiempo según su voluntad, cambiando de ocupación o entretenimiento en la medida de su propio deseo, en pocas palabras, la persona que se pertenecía a sí mismo. Esta libertad era incompatible con las condiciones generales del trabajo.

Actualmente, aunque el hombre libre tenga que pasar su vida entera dentro de una mina o trabajar en un oficio repugnante y mal retribuido, doce, trece y hasta

² ARISTÓTELES, LA POLÍTICA, 1972, México, D.F., Ed. Espasa Calpe Mexicana. p. 27 a 32.

catorce horas diarias, no se le considera por eso esclavo, porque la ley le otorga "la libertad" de buscar otro trabajo, aunque casi todos sean iguales.

Durante la llamada Edad Media Fernando Garrido ejemplifica la situación de los siervos (trabajadores) de la siguiente manera:

"El patricio romano necesitaba comprar los hombres, tener tierra propia para que trabajasen, emplear grandes capitales en las semillas, instrumentos, animales y todo el material de una gran explotación agrícola, corriendo los riesgos de ganar o perder..."

"El señor feudal no arriesgaba nada, no tenía que comprar tierra, ni esclavos, ni poner en movimiento un capital mas o menos considerable para explotar su dominio; el únicamente tenía que decir a su esclavo: ya eres libre; aquí tienes tierra que cultivar por tu cuenta; en cambio me debes tantos servicios personales y una parte del producto de tu trabajo. Pagándome un derecho por el ejercicio de cada oficio a que te dediques, eres libre de ejecutar el que quieras".

Esencialmente, durante la época de la edad media que fue de pocos avances en la ciencia y en las artes, los trabajadores dedicados en su mayoría al campo tenían que trabajar gratuitamente las tierras del Señor, recibiendo como compensación protección del castillo y techo donde apenas podían sobrevivir en condiciones deplorables.

Del trabajo en el continente Americano en la época precolombina poco se puede saber, en realidad los conocimientos que se tienen al respecto pueden ser puestos en tela de juicio, como lo hace Néstor de Buen Lozano,³ en virtud de que algunos de los relatores de la historia del descubrimiento y conquista de

³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor et al. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1997. Ed. U.N.A.M. y Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo. p. 21

América confunden, a menudo, figuras o instituciones del Nuevo Mundo asimilándolas con instituciones Europeas.

En los siguientes temas se analizarán las posteriores etapas de la historia vinculadas directamente con la figura de la huelga; sin embargo es necesario destacar en este momento que, indudablemente, en el curso de los siglos se aprecia lo que Marx visualizaba claramente como una lucha de clases⁴ originada por la propiedad privada que divide a los hombres en propietarios y en los sin tierra, lo cual a su vez genera constantes movimientos estructurales en las sociedades.

El concepto de trabajo consignado actualmente en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que

"...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Es importante aclarar que nuestra legislación sólo regula el trabajo personal subordinado prestado por una persona física a cambio de un salario. Con esta definición se abarca en un sentido legal el concepto de trabajo, sin embargo, es importante señalar que el significado de trabajo puede visualizarse desde diversos puntos de vista entre los cuales podemos mencionar, por ejemplo, el trabajo como un derecho social, el sentido social del trabajo, el trabajo como un factor de la producción y el trabajo desde un punto de vista puramente económico y de explotación.

⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 18ª ed., México 2001. Ed. Porrúa, p. 11

El trabajo está actualmente considerado como un derecho, al respecto el artículo 123 de la nuestra Constitución expresa que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil y que al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, aunque en realidad debido a múltiples razones, durante el primer año del presidente Fox, se perdieron 625 mil 576 empleos en el país, cifra que se acerca mucho a los objetivos, pero de creación de empleo, que prometía Fox durante su campaña electoral para llegar a la presidencia.⁵

Asimismo, la Constitución recoge el sentido social del trabajo al expresar en sus artículos 5 y 123 que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique al trabajo que le acomode siempre que sea lícito y; que el trabajo, garantía constitucional para todas las personas, debe ser socialmente útil.

En el sentido de la producción, se entiende que el trabajo es un elemento más, junto con la naturaleza y el capital, de los factores de la producción y en este sentido el trabajo es, según el Diccionario de la Real Academia Española, "esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"⁶.

1.1.2.- El Capitalismo

El feudalismo, la etapa de los siervos en el campo y los talleres de artesanos en las ciudades, sufrió la transición hacia el capitalismo. Algunos atribuyen el

⁵ Nota informativa de Alejandro Rivera Jiménez, "Promete el presidente crear 1.3 millones de empleos al año", en el Diario Milenio, 20 de febrero, 2001, p. 12.

⁶ Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, 22ª ed., España 2001, Ed. Espasa Calpe, pág. 2204.

cambio debido a las condiciones tan deterioradas entre los señores feudales y la servidumbre, mientras que otros atribuyen la llegada del capitalismo debido a los nuevos adelantos tecnológicos y a nuevas formas de producción que desplazan a los gremios y talleres de artesanos.

En esta época de transición, que se desarrolló de diversas maneras en cada región del continente europeo, se pueden observar tres etapas que Jesús Castorena visualiza perfectamente como el régimen corporativo, el mercantilismo y el liberalismo.⁷

En la primer etapa, las corporaciones son entidades de productores organizadas por ley para la defensa de sus propios intereses, regulaban la producción y el consumo de las mercancías. La Ciudad era su mercado, es decir, el comercio se había extendido de los aislados feudos a las grandes ciudades. Todas las mercancías tenían que ser de la misma calidad y del mismo precio. No formaban parte de las corporaciones los aprendices ni los compañeros.

Durante el mercantilismo los mercados del comercio crecen de las ciudades a los Estados, el propio Estado incentiva el comercio porque busca riquezas, impulsa las exportaciones, pero al mismo tiempo se pronunciaba contra todo tipo de organización de los trabajadores y de los patrones por temor a caer nuevamente en el corporativismo que de alguna manera restringía y limitaba los alcances de la actividad comercial.

⁷ Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª ed. México 1984, Ed. autor, pp. 32 a 35.

El liberalismo es concebido en virtud de que los hombres de empresa anhelaban otra cosa más allá del mercantilismo. El crecimiento de las grandes empresas privadas fue lo que impulsó la política de Estado no intervencionista.

"Bajo el amparo del fenómeno abstencionista, inicia su obra el capitalismo: grandes empresas, grandes organizaciones de crédito, de seguro, de comercio, extendidas por todo el mundo, absorbiendo los grandes y los pequeños capitales de los pueblos y creando con ellos, después, los nuevos instrumentos de dominio".

"La obra requería asalariados en grandes proporciones y había que hacerlos. Niños y mujeres, campesinos, artesanos, pequeños comerciantes, fueron el material que acrecentó el ejército de trabajadores. La concentración, produjo la gran ciudad. A la gran ciudad se sumo siempre la gran miseria"⁸

Carlos Marx lo confirmaba de la siguiente manera:

"el movimiento histórico que convierte a los productores en obreros asalariados representa la liberación de la servidumbre y la coacción gremial, y este aspecto es el único que existe para nuestros historiadores burgueses. Pero, si enfocamos el otro aspecto, vemos que estos trabajadores recién emancipados sólo pueden convertirse en vendedores de sí mismos, una vez que se ven despojados de todos sus medios de producción y de todas la garantía de vida que las viejas instituciones feudales les aseguraban".⁹

Ya entrada de lleno la etapa del capitalismo, el Estado justifica su abstencionismo argumentando que el comercio se debe regir por las leyes naturales del libre mercado, nacen las expresiones de *laissez faire*, *laissez passer*, (dejar hacer, dejar pasar).

De esta manera el Estado asume la posición del liberalismo político, incluyendo el sistema individualista y liberal burgués, cuyo efecto fue que en las

⁸ CASTORIENA, J. Jesús. Op. cit. pp. 34

⁹ MARX, Carlos, El Capital, México 1965, Ed. F. C. E., p. 608

legislaciones de la época se consideraba que el trabajo de las personas era una mercancía que se arrendaba al patrón, se prohíben los sindicatos de trabajadores, se castiga penalmente la huelga y en materia procesal se viola el principio de que todos somos iguales ante la ley, en virtud de que los tribunales de la época daban mayor crédito a las declaraciones del patrón que a los trabajadores.¹⁰

Entre las características fundamentales del capitalismo podemos mencionar: el uso y explotación que de manera predominante se hace de la mano de obra asalariada, la producción en serie de mercancías dirigidas al mercado (producto de la Revolución Industrial y los adelantos tecnológicos, que a su vez generaron despidos masivos) y la plusvalía, que "es la forma que adopta la ganancia producida por el obrero para el patrón; es decir, la forma que asume la explotación del proletariado industrial y agrícola por los capitalistas. Consiste en el tiempo de trabajo no remunerado al obrero".¹¹

El modo de producción capitalista es para muchos autores, sin duda, la expresión más acabada de la explotación de los trabajadores, el dominio y la manipulación de la población.

¹⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit, pp. 8 y 9

¹¹ COLMIENARES, Ismael et al. comp. De la Prehistoria a la Historia. Lecturas de Historia Universal Tomo I, México 1982. Ed. Quinto Sol. p. 181

1.1.3.- Las primeras normas del trabajo

Como se aprecia en el tema anterior, la llegada del capitalismo aunque trajo la libertad a las personas, generó pésimas condiciones de vida en los trabajadores por lo que rápidamente comenzaron a nacer las organizaciones sindicales, aún de manera clandestina, porque legalmente no eran permitidas.

Fueron muchas las batallas que tuvieron que enfrentar las clases trabajadoras y mucha, también, la sangre derramada antes de conseguir que se regularan las condiciones generales de su trabajo. A esta etapa del movimiento de los trabajadores, Mario de la Cueva le llama la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo.

Durante el siglo XIX, debido al pensamiento marxista que influyó en la mayoría de los trabajadores, se forman más organizaciones sindicales y el Estado comienza a tolerarlas, aumentan los pensadores que pugnan por los derechos de los trabajadores y lentamente las legislaciones pasan de tolerar los sindicatos a reconocerlos jurídicamente. A esta etapa le llama la era de la tolerancia.

Inicialmente los sindicatos únicamente eran tolerados pero no contaban con personalidad jurídica para exigir contratación colectiva; las huelgas ya no eran castigadas penalmente pero sí tenían una repercusión negativa para los trabajadores, quienes incurrían, al ejercer una huelga, en una infracción de tipo civil cuya consecuencia era la rescisión del contrato de trabajo. Los sindicatos

crecían cada vez más y los trabajadores comenzaban a manifestar una conciencia de clase.

Posteriormente esa era de la tolerancia evolucionó para reconocer oficialmente esas primeras normas del trabajo:

"...evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una etapa nueva, que puede denominarse el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria".¹²

En Inglaterra comienzan estas transformaciones cuando en 1824 se promulgó la Ley para proteger el trabajo de menores, obra del movimiento cartista y el repunte de leyes obreras de 1871.

En Alemania surge una corriente de pensamiento denominada socialismo de cátedra que guía sus programas conforme a una política social que consistía en la promoción del bienestar de los trabajadores. En 1869 se promulgó la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo.

En Francia con el movimiento de la Comuna de París en 1871 se habían conseguido varios derechos de los trabajadores, pero no fue sino hasta finales del siglo que se regularon las relaciones laborales en virtud de que la Comuna de París había fracasado aunque había dejado un importante precedente de la fuerza de los trabajadores. En 1884 el Parlamento expide una Ley que reconoce personalidad jurídica a las asociaciones sindicales y en 1898 expide la ley de

¹² DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 18

accidentes de trabajo. En esos mismo años aprueba leyes que reducen la jornada de trabajo a diez horas y regula los contratos colectivos de trabajo.

Fue así como en los diversos países, en diferente épocas comenzaron a regularse las relaciones de trabajo debido a la fuerza de los movimientos laborales, así nació el Derecho del Trabajo.

1.1.4.- El tratado de paz de Versalles

Durante la segunda década del siglo XIX comienzan los intentos de uniformar la legislación laboral en todos los países y crear un organismo internacional de la misma materia; en 1818 Robert Owen propone ante el Congreso de Aix-la-Chapelle una serie de medidas para proteger a los obreros contra la ignorancia de que son víctimas y la creación de una comisión del Trabajo.

En 1890, Guillermo II, emperador de Alemania, logró la reunión de la primera Conferencia Internacional que reunió a 14 Estados sin que hubiera destacado alguna de sus resoluciones por la poca preparación en materia laboral de sus miembros.

En 1897 se constituyó la Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores, entidad privada formada por abogados y economistas de varios países europeos; en 1906 y 1913 esta Asociación celebró las dos Conferencias de Berna, de donde surgieron dos proyectos de Convenciones con buenos

resultados para los trabajadores; pero en 1914 vio limitados sus esfuerzos debido al inicio de la guerra.

Fue hasta 1914 cuando la Federación Americana del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica propuso la reunión de un congreso de trabajadores que se manifestara en contra de la solución armada de los problemas económicos. al mismo tiempo que la Conferencia de la Paz se manifestara por poner fin a la guerra. Esta propuesta se discutió en los foros de trabajadores en todos los países.¹³

Finalmente, el 25 de enero de 1919, durante la sesión plenaria de la Conferencia de la Paz, se constituyó la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo la cual presentó el proyecto de la XIII parte del Tratado de Versalles, que con algunas modificaciones de la Conferencia de la Paz fue aprobado el 29 de junio de 1919.

El Tratado de Versalles, en su XIII parte, viene a ser el ordenamiento que da origen a la Organización Internacional Trabajo, la cual celebró su primera Conferencia el 29 de octubre del mismo 1919 de conformidad con los lineamientos del propio Tratado.

Para Mario de la Cueva la O.I.T. fue una creación hermosa de las clases trabajadoras, una victoria de los trabajadores frente al *laissez faire, laissez passer*, la lucha de clases había logrado la creación de una derecho

¹³ Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Op. cit. pp. 53 a 55.

internacional del trabajo que fuera una garantía para todos los trabajadores y sirviera de estímulo y de base a las legislaciones nacionales para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia.¹⁴

Sin embargo, en opinión de Néstor de Buen este logro de los trabajadores no se debió a un gran espíritu social de aquella época, sino a una acción defensiva de las clases dominantes que veían en los movimientos obreros un peligro para la estabilidad económica:

"La consolidación del derecho del trabajo se producirá a partir del fin de la Primera Guerra Mundial. Las razones no necesariamente coinciden con un espíritu social dominante. Por el contrario, podría afirmarse que es el producto de una acción defensiva, temerosa frente al nacimiento, en Rusia en 1917, como consecuencia de la Revolución bolchevique, del primer estado socialista en el mundo. No puede olvidarse que la Guerra fue de enfrentamiento de países imperialistas y capitalistas en busca de mejores mercados. La derrota de Alemania y sus aliados resolvía el problema de origen pero en medio se había producido la revolución rusa y el mundo tenía que poner un aliciente a los trabajadores para impedir sus ansias reivindicatorias".

"Versalles establece los primeros pasos del Estado del Bienestar, evidente invento capitalista. Compromete, inclusive, la formación de la Organización Internacional del Trabajo".¹⁵

1.1.5. - El derecho social

Teniendo como antecedentes la gama de "problemas sociales" que llegaron con la Guerra como fue la miseria, el desempleo, las enfermedades, la ruina de las empresas y los campos inservibles por falta de recursos, comenzaron a surgir

¹⁴ Vid. DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p.27.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, et al. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1997. Ed. U.N.A.M. y Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo. p. 18 y 19

políticas públicas tendentes a reglamentar la intervención del Estado en la economía de los particulares con la finalidad de contrarrestar los efectos de la guerra y poder comenzar a reconstruir las economías nacionales.¹⁶

De esta manera surge el derecho social entendido como el conjunto de normas que se encargan de proteger y procurar una mejora integral de los grupos humanos que social y económicamente se encuentran más desprotegidos, para rescatarlos de la explotación y el abandono.

Este concepto del derecho social ha sido polémico pues la doctrina tradicional siempre había dividido el estudio del derecho en dos grandes ramas, a saber, el derecho público y el derecho privado; el primero, sin abundar, encargado de regular la organización y actividad del Estado, mientras que el segundo encargado de las relaciones entre los particulares, es decir entre personas con capacidades iguales. Sin embargo, el concepto que tratamos de explicar en este tema no encuadra ni en uno ni en otro, pues se trata de una nueva rama del Derecho.

En el Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se aprecia este concepto así:

“Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico”.

¹⁶ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, México 1999, Ed. Mc Graw Hill p. 62

Entre las ramas del derecho que están comprendidas dentro del derecho social es fácil reconocer el derecho del trabajo, el derecho agrario, derecho económico y derecho de la seguridad social. El derecho del trabajo no se encuadra en el derecho público puesto que las partes que componen la relación laboral son, por una parte, el trabajador y por la otra un patrón, que puede ser el gobierno pero actuando en funciones de patrón no de gobierno; ni tampoco se encuadra dentro del derecho privado porque no es una relación entre iguales como mucho tiempo se hizo creer en detrimento de los derechos de los trabajadores.

El derecho del trabajo se encuadra perfectamente dentro del derecho social del cual Radbruch, opina que: "la idea central en la que el derecho social se inspira no es la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico".¹⁷

El maestro Alberto Trueba Urbina es más específico al explicar este tema:

Las garantías sociales consignan los derechos del hombre-social, es decir, los derechos del hombre vinculado colectivamente y de los grupos débiles...Las garantías sociales tutelan a los económicamente débiles frente a los poderosos, frente al hombre insaciable de riqueza y de poder, y tienen por objeto librar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria. El intento de supresión de la explotación del hombre por el hombre, se inauguró con el ejercicio de los derechos sociales o garantías sociales.¹⁸

¹⁷ Radbruch citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo I, 13ª ed. México 2000. Ed. Porrúa p. 102

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo artículo 123, México 1962. Ed. Porrúa p. 207

1.2.- El Derecho de Huelga

1.2.1.- La huelga delito

El corporativismo, como vimos en el capítulo relativo al "capitalismo", decayó principalmente, entre otros factores, porque a) con ese sistema gremial y corporativo se limitaba la expansión de los mercados, en virtud de que eran organizaciones muy rígidas y cerradas que protegían únicamente sus intereses y no dejaban ingresar a otras personas fácilmente; b) esas asociaciones profesionales eran insuficientes para abastecer el mercado local y el exterior y; c) sus recursos y métodos eran insuficientes comparados con la nueva producción industrial que había logrado impulsar la producción en serie a través de los nuevos inventos llamados máquinas, lo cual a su vez había logrado reemplazar grandes masas de trabajadores por unas cuantas máquinas.

Uno de los factores determinantes en la destrucción del sistema corporativismo fue la ideología de proclamación de libertades tanto en Francia como posteriormente en otros países europeos. En esta época imperan las ideas de los economistas liberales como Turgot¹⁹ y los filósofos individualistas como Jhon Locke quien concebía el derecho de propiedad como uno de los derechos naturales del hombre.²⁰

"la ciencia económica de los siglos XVII y XVIII, al servicio de la burguesía conquistadora, partiendo de Jhon Locke y pasando por los fisiócratas, elevó la institución de la propiedad privada a la categoría de derecho natural fundamental de la vida en sociedad, sobre el que se levantaban y debían continuar levantándose las estructuras política y jurídica. Ahí se legitimaron la división entre

¹⁹ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., México 1997, Ed. Porrúa, p.32

²⁰ Vid. DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 7

poseedores de la tierra y de la riqueza y hombres-sin-tierra-y-sin-riqueza, y el derecho de los primeros a gobernar a los segundos".²¹

Fue así como el pensamiento liberal proclama la libertad de trabajo destruyendo, en consecuencia, el sistema corporativo. Sin embargo, de manera paradójica, aquella proclama trajo uno de los niveles más altos de desempleo en la historia de la humanidad debido a que los antiguos trabajadores de los talleres (aprendices, compañeros y los propios maestros) vieron cómo su fuente de trabajo fue gradualmente aniquilada por las nuevas fábricas que producían más mercancías a menor precio con la tecnología de las nuevas máquinas.

Para el Dr. Juan B. Climent Beltrán los nuevos cambios tecnológicos lograron arrojar ejércitos de desempleados a las calles, y éstos no saben donde trabajar, además no tienen lugar ni como productores ni como consumidores por lo que en ese contexto surge una nueva clase: la clase proletaria creando nuevos problemas.²²

En 1776 el Congreso de Francia aceptó, con presiones de Luis XVI, el edicto Turgot formulado por el Ministro de la Fiscalía General, mediante el cual se suprimieron las corporaciones por ser obstáculo al libre desarrollo de la manufactura y del comercio, argumentando que la libertad todo lo solucionaría y mantendría un equilibrio perfecto entre la oferta y la demanda.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 8ª ed., México 1996, Ed. Porrúa, p. 198

²² Vid. CLIMENT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical, 2ª ed., México 1999, Ed. Esfinge, p. 36

Inicialmente, los obreros vieron con agrado la supresión de las corporaciones porque pensaban que de esa manera se liberaban del maestro y de someterse a los rigurosos exámenes que eran aplicados por las corporaciones. Entonces los trabajadores de los pocos talleres que quedaban y los de las grandes fábricas comenzaron a organizarse a veces con la intención de solicitar mejoras en sus centros de trabajo y mayores prestaciones.

Sin embargo al darse cuenta de esta situación la naciente burguesía, introdujo de inmediato un obstáculo legal a las organizaciones de trabajadores.

La burguesía y los trabajadores vieron con alegría la desaparición de las corporaciones, la primera porque producía la libertad de la manufactura y del comercio y los segundos porque rompía las cadenas tendidas por los maestros. Sin embargo la condición de las viejas asociaciones de compañeros era incierta: adujeron los trabajadores la disposición del artículo quinto de la Declaración de los derechos del Hombre, según lo cual, "no puede prohibirse lo que no está prohibido por la ley". La burguesía, a su vez, citó la frase del mismo precepto que decía que "la ley puede prohibir lo que es perjudicial a la sociedad", circunstancia que correspondía a las asociaciones, porque contrariaban la concepción individualista de la sociedad y porque eran organizaciones de lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio"²³

Esos fueron los antecedentes de la Ley propuesta por el Diputado Chapelier, aprobada en 1791, por la Asamblea Nacional surgida de la Revolución Francesa.

Chapelier condenaba toda intervención del Estado en las convenciones particulares y no aceptaba que ejerciera control superior sobre la organización de sus actividades y sostenía que era facultad de las convenciones libres de "individuo a individuo fijar la jornada de trabajo". "Quedaría en manos del trabajador mantener el convenio con quien lo ocupara".

²³ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., 8ª ed., México 1996, Ed. Porrúa, p. 201

Chapelier no se daba cuenta que el llamado "convenio libre", no era otra cosa que la explotación del débil por el fuerte. La propuesta de Chapelier fue aceptada, el 17 de marzo de 1791, de ella surgieron ocho artículos, cuyas disposiciones esenciales son: Artículo 1º *Eliminación de toda especie de corporaciones y prohibición de reestablecerlas*, solamente existe el interés particular de cada individuo y el interés general. Artículo 2º Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, obreros y compañeros de un arte cualquiera no podrán designar presidente, secretario o síndico, llevar registros, tomar resoluciones o sancionar reglamentos acerca de sus pretendidos intereses comunes; Artículo 3º Queda prohibido a todas las corporaciones recibir solicitud o petición de trabajo. Las sanciones penales eran rigurosas para quienes aparecían como autores o instigadores de convenios tendentes a no trabajar más que por un determinado salario, quedaban expuestos a la supresión, por años, de los derechos cívicos y a la exclusión de todos los trabajos públicos (artículos 4 y 5)"...²⁴

De esta manera nos damos cuenta como esta Ley de Chapelier prohibió todas las instituciones de derecho colectivo que ahora se conocen, entre ellas el derecho de huelga, figura jurídica que incluso era considerada como un delito. Sin embargo, el grupo en el poder de aquellos años en Francia no estaba contento porque los obreros, a pesar de todo, seguían organizándose.

"El liberalismo francés no se contentó con la Ley Le Chapelier, por lo que en el Código Penal de 1810, igual que en el Código Civil en el problema de la prueba, rompió el principio de la igualdad de los hombres ante la ley y sancionó duramente la coalición y la huelga obreras: a) El artículo 415 decía: *Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de dos a cinco años.*"

"La prohibición era absoluta, y de acuerdo con las crónicas, los tribunales aplicaron la norma con refinada crueldad. b) En cambio, el artículo 414 disponía que la coalición de patronos *para procurar*

²⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 3ª ed., México 1999, Ed. Porrúa, p. 36

una reducción injusta y abusiva de los salarios, seguida de una tentativa o principio de ejecución, se castigaría con prisión de diez días a un mes y una multa de doscientos a tres mil francos".²⁵

1.2.2.- La huelga tolerada

Debe advertirse que las tres etapas de la huelga, materia de estudio en este subcapítulo, se desarrollaron en tiempos diferentes en cada país europeo de acuerdo a sus propias circunstancias,²⁶ sin embargo en el presente estudio, de manera genérica únicamente se aborda el desarrollo histórico de la huelga en Francia, en virtud de que fue en este país el lugar donde comienzan a desarrollarse las ideas del liberalismo, el individualismo, el mercantilismo, el capitalismo, pasando después al llamado socialismo utópico hasta llegar al comienzo de la organización sindical influenciado por las ideas anarquistas de Prodhon y del socialismo científico. La organización sindical en auge e influenciada por los anarquistas tuvo buena recepción por el movimiento obrero español, el cual a su vez es la principal fuente de influencia para el movimiento obrero que surgiría en México.²⁷

La época de la huelga tolerada en Francia está estrechamente relacionada con la tolerancia que mostraba el propio sistema a los movimientos de asociación de los obreros, así por ejemplo, aún cuando desde 1810 el Código Penal sancionaba a los promotores de la coalición y en los años de 1846 y 1847 la ley niega a los obreros adultos el derecho al sufragio y a la coalición, éstas existen

²⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., 8ª ed., México 1996, Ed. Porrúa, p. 203

²⁶ Vid DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., 8ª ed., México 1996, Ed. Porrúa, p. 204

²⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit. p. 178

en gran número y se tornan violentas al saberse fuera de la ley,²⁸ a veces transformándose en violentas huelgas también.

Con la revolución de 1848, la constitución estableció el derecho de los ciudadanos para asociarse, manifestar sus ideas y exigir sus derechos, la coalición obrera y patronal sigue siendo prohibida pero también siguen siendo practicadas.

Asimismo se establece la igualdad entre el patón y el obrero.²⁹ En esa época son permitidas las asociaciones de compañeros que son sociedades de socorro, de las cuales el Dr. Lastra Lastra opina que representan la unidad y un espíritu de renovación que ofrecen a sus miembros las más diversas ventajas, socorro a los enfermos, instrucción para los niños y retiro para los viejos, sin olvidar el fin esencial que es el de modificar las condiciones de trabajo.

Una de las principales medidas legislativas de ese gobierno provisional emanado de la revolución de 1848 fue el decreto del 2 de marzo que, destinado a mejorar las condiciones de la clase obrera, otorgaría la libertad de asociación, lo que traería como consecuencia la formación de agrupaciones profesionales y asociaciones cooperativas.³⁰

²⁸ Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 3ª ed., México 1999, Ed. Porrúa, p. 52

²⁹ Id.

³⁰ Id.

Bajo el Segundo Imperio Bonapartista en 1864 se destipificó la coalición de trabajadores y las huelgas³¹ y, en 1868 se permite que las cámaras sindicales obreras se organicen en federaciones, lo que constituye el paso más importante para que años después se otorgue personalidad a los sindicatos.³²

Sin embargo, en 1872 se restringieron nuevamente las actividades de las organizaciones sindicales, llegando en algunas ocasiones a la disolución de las ya existentes. Pero después prevaleció un criterio favorable en el gobierno francés en cuanto a la autorización jurídica de las asociaciones de trabajadores.³³

En esta etapa, aunque la huelga finalmente ya no es considerada delito y es cada vez más practicada y tolerada debido al gran apoyo que tienen por parte del proletariado, y si bien es una medida de presión en contra de los patrones, éstos tienen la libertad de despedir a esos trabajadores huelguistas o de solicitar en su contra el uso de la fuerza pública; Mario de la Cueva explica claramente esta etapa de la evolución de la huelga de la manera siguiente:

"puede caracterizarse como *las décadas de simple libertad de coalición*, concebida ésta como uno de los aspectos de *las libertades naturales de reunión y asociación*. El planteamiento se completa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes: constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos; únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase

³¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 8ª ed., México 1996, Ed. Porrúa, p. 571.

³² Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed., México 1999, Ed. Porrúa, p. 53

³³ Id.

trabajadora, podían conducirla a la victoria. La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica".³⁴

Esta etapa del movimiento obrero en Francia se ve fuertemente influenciada después de 1848, gracias a la revolución social francesa y al manifiesto comunista de Carlos Marx y Engels. Las consecuencias de estos dos acontecimientos históricos: que los obreros adquirieron una conciencia social de clase que les permite usar su propia fuerza cuando se organizan y que los sindicatos y la huelga dejaron de ser delitos, aunque no se les reconocía aún como derechos.

1.2.3.- La huelga regulada

Es importante destacar que nuestro sistema jurídico es el primero que reconoció la huelga como un derecho de la clase trabajadora y también el primero que la reglamentó jurídicamente.³⁵ Posteriormente países europeos como Francia e Italia consagraron en sus propias constituciones la huelga como un derecho, sin embargo en Italia el ejercicio de ese derecho no se ha reglamentado en leyes secundarias que indiquen un procedimiento y limiten su ejercicio.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, 8ª ed., México 1996, Ed. Porrúa, pp. 570 y 571.

³⁵ Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Op. cit. p. 297

En otros países como Alemania, aún con su Constitución de 1919, que fue una de las primeras que contenían derechos sociales, no se observa una sola disposición relativa a la huelga, por lo que en este país, de hecho se ha mantenido la etapa de la huelga tolerada y el principio que Mario de la Cueva llamaría "principio de la huelga libre no reglamentada".³⁶

En cambio Francia, en su Constitución vigente de 1958, ratifica el preámbulo de la Constitución de 1946 que a su vez consignaba que "el derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo reglamenten..." lo que nos indica que en ese país sí está reconocido el derecho de huelga en su Constitución. Respecto a esas "leyes que lo reglamentan", se puede afirmar que en realidad dicha reglamentación no se traduce, como en México, en una serie de procedimientos que limitan y hacen más inaccesible el derecho de huelga. Tal afirmación se puede hacer al revisar los argumentos que nos expone la tratadista francesa Héléne Sinay, quien explica que aunque la *Ley Reglamentaria de los Procedimientos para los Conflictos Colectivos de Trabajo* previene que todos los conflictos colectivos deben someterse inmediatamente a un procedimiento conciliatorio, esto no significa ningún obstáculo para el ejercicio de la huelga, en virtud de que la misma ley establece que dicho procedimiento se tiene por concluido con la inasistencia de una de las partes, por lo que se puede afirmar que la huelga es absolutamente libre porque los huelguistas "no están obligados a esperar el resultado de algún procedimiento conciliatorio ni a la observancia de formalidades previas de lo que deducimos que el periodo conciliatorio previo

³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 571.

de nuestro derecho no existe,"³⁷ además de que el ejercicio del derecho de huelga no presupone un aviso ni un referéndum previos.

En Italia el derecho de huelga está consagrado constitucionalmente pero el movimiento sindical se ha opuesto categóricamente a su reglamentación en una Ley secundaria.

Como se mencionó al principio, nuestro país fue el primero que recogió en su Constitución el derecho de huelga, sin embargo, es también el país que más limita este derecho al regularlo de manera exagerada, al grado que son muchos los autores que piensan que esa excesiva reglamentación es con la finalidad de impedir su libre ejercicio.

1.3.- Las definiciones de huelga

1.3.1.- José de Jesús Castorena

"La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".

La primera observación que salta a la vista en el concepto de huelga de este autor es que dicho concepto está "ajustado a nuestro derecho positivo"³⁸ y aunque la primera edición de su obra fue publicada en 1932, su concepto sigue acorde con nuestro derecho vigente. Sin embargo es importante señalar que el

³⁷ Jilène Sinay citada por DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 573.

³⁸ Vid. CASTORENA, J. Jesús, Op. cit. p. 301

verdadero significado de un concepto no se puede establecer por el sólo hecho de que éste se adapte a la normatividad vigente.

Las huelgas, inclusive, comenzaron a surgir cuando no estaban permitidas por el derecho, es más, estaban prohibidas y su ejercicio era penalizado, por eso parece incorrecto concepcionar la huelga tomando en consideración únicamente lo que se establece en las leyes.

Al referirse en su obra al concepto de huelga de Castorena, el Doctor Néstor de Buen explica que él agregaría que aparte de "defender y mejorar las condiciones", el fin de la huelga es también exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo.

Esta parece una observación innecesaria porque el término de "hacer cumplir las condiciones" está englobado en la defensa de las condiciones de trabajo.

1.3.2.- Néstor de Buen

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

El concepto de este autor parece muy adecuado, su principal característica es que no necesariamente está adaptado a nuestra legislación, es decir no está encuadrado a nuestras leyes y sin embargo el alcance de este concepto si es

válido en el derecho mexicano, incluso es un concepto que podría describir la huelga en cualquier parte del mundo.

Sin embargo, el Dr. de Buen al intentar "limitar el concepto (general de huelga) a la huelga laboral", sin proponérselo, limitó el propio concepto de la huelga laboral. En su concepto, por ejemplo, no aparece por ningún lado la huelga solidaria, o las huelgas en las que, suspendiendo las labores, se trata de presionar más que al patrón, al gobierno y que sin embargo, no dejan de ser huelgas laborales, observándose como presupuesto también la suspensión de labores.

En este concepto se establece que el objeto de la huelga es presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo, sin embargo, podría agregarse que ese interés colectivo es conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Este último enunciado es de gran importancia en virtud de que el desequilibrio imperante en las relaciones laborales es lo que les proporciona legitimidad a las huelgas. Por eso, en esos casos, encuentran respuesta favorable entre los trabajadores y la opinión pública.

1.3.3.- Mario de la Cueva

"Es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los

hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".

Esta definición se puede dividir en dos partes, la primera relacionada con la huelga concretamente y la segunda relacionada con los buenos propósitos del autor. La parte que se refiere a la huelga es donde se le conceptualiza como la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social.

En ese concepto se puede observar que no se menciona que esa suspensión del trabajo debe ser llevada a cabo por los trabajadores y aunque parece obvio que la huelga es concertada por los trabajadores, se estima necesario agregar esa aclaración a este concepto, en virtud de que son muchos los casos en los que es la propia parte patronal quien promueve esas "falsas huelgas" con intereses distintos a la idea de justicia social.

En esta definición el autor agregó en la finalidad de la huelga un concepto que hace que se pueda omitir hablar del equilibrio entre los diversos factores de la producción, se trata del concepto de justicia social, es decir que cuando se habla de que la huelga es para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de justicia social, ya no es necesario mencionar que es para tratar de equilibrar los derechos de trabajadores y del capital, porque el concepto de justicia social lo abarca.

En relación con la segunda parte de la definición de huelga que nos proporciona este autor, es importante reconocer que si bien es cierto que no está vinculada

por completo al concepto de huelga, también lo es que el mismo autor explica que sólo "pretende ser la visión de un soñador"³⁹. Sin embargo, aparte de ser una visión utópica parece estar fuera de contexto toda vez que resulta exagerado pensar que una sólo huelga pueda transformar las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción de su necesidad.

La finalidad que persigue esa visión de De la Cueva es buena e incuestionable pero hace falta mucho más que una huelga para lograrla, hace falta que se recupere esa conciencia de clase que se ha perdido ante el embate del neoliberalismo y de los sindicatos charros y líderes corruptos.

1.3.4.- Alberto Trueba Urbina

"La huelga es la suspensión colectiva de las labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo, o ambos a la vez".⁴⁰

En este concepto no se observan los sujetos de la relación laboral, es decir, aunque parece obvio, no se menciona a los trabajadores ni al patrón, por lo que se ignora quien es el sujeto que hace la suspensión de labores y quien el beneficiario de la mejora de las condiciones de trabajo y o el rendimiento económico del trabajo. En una relación laboral, que como sabemos se integra por patrón y trabajador o trabajadores, cualquiera podría ser el beneficiario de la

³⁹ Vid. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 588.

⁴⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. México 1950, Ed. Botas. p. 53.

modificación de las relaciones de trabajo y del rendimiento económico del trabajo producido, por lo cual se estima pertinente que debe especificarse con mayor claridad a los sujetos que desarrollan o son beneficiarios de cada acción.

Como consecuencia de que no se mencionen los sujetos que intervienen en una huelga, en este concepto se ignora al sujeto que suspende las labores por lo que puede aplicarse la misma observación que se hace líneas arriba al concepto que nos da Mario de la Cueva con relación a la huelga.

También este concepto se olvida de la huelga por solidaridad, regulada en nuestro derecho vigente. El tema del equilibrio entre los factores de la producción se puede descifrar en este concepto si interpretamos que la modificación de las relaciones de trabajo y los mayores beneficios del trabajo favorecen al trabajador.

1.4.- ¿Huelga, hecho social o acto jurídico?

1.4.1.- Mario de la Cueva

Este autor sostiene que la huelga en México, a partir de la Constitución de 1917, está contemplada como un acto jurídico. En tal virtud resulta indispensable definir previamente el concepto de acto jurídico y su origen, para lo cual hemos recurrido al Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México a efecto de encontrar un concepto general:

"Acto jurídico es la manifestación de voluntad de una o más personas, encaminada a producir consecuencias de derecho (que

pueden consistir en la creación, modificación, transmisión o extinción de derechos subjetivos y obligaciones) y que se apoya para conseguir esa finalidad en la autorización que en tal sentido le confiere el ordenamiento jurídico”.

Esta definición se apoya en la teoría clásica francesa del hecho jurídico, teoría que es la que ha influenciado al derecho civil mexicano vigente, la cual establece que los hechos jurídicos se pueden entender en un sentido amplio y en un sentido estricto; expone que todos aquellos acontecimientos a los que la norma jurídica toma en consideración para atribuirles efectos jurídicos son hechos jurídicos en sentido amplio y divide a éstos en dos géneros, los hechos jurídicos en sentido estricto y los actos jurídicos.

Los hechos jurídicos en sentido estricto, según esta teoría de los civilistas franceses, son los fenómenos naturales o accidentales que son ajenos a la voluntad humana y sin embargo provocan consecuencias de derecho, por ejemplo la muerte y el nacimiento de un ser humano, así como los hechos que realiza el hombre y que producen efectos jurídicos independientemente de la voluntad del autor y en ocasiones aún en contra de su voluntad, y cuyos resultados pueden ser lícitos o ilícitos como por ejemplo el delito de homicidio.

A su vez, los actos jurídicos son, según la misma teoría, los hechos efectuados voluntariamente por el hombre con la intención manifiesta de producir consecuencias jurídicas.

El Dr. Mario de la Cueva describe el derecho de huelga como un acto jurídico apoyándose en el concepto de Manuel Borja Soriano que establece como

requisitos del acto jurídico a) la manifestación exterior de la voluntad, b) el propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, en suma, producir un efecto jurídico, y c) el propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita.

De esta manera Mario de la Cueva considera que el derecho de huelga, como acto jurídico, debe reunir ciertos requisitos de existencia o elementos esenciales los cuales se encuentran expresados en la Ley Federal del Trabajo y que son: a) la manifestación exterior de la voluntad, que se consuma con la suspensión de las labores, y b) el propósito de crear, modificar, transmitir o extinguir un derecho o una obligación, que se traduce en el propósito de obligar al patrón a modificar las condiciones de trabajo. A su vez este derecho, según el autor, como todo acto jurídico también tiene un elemento de validez que consiste en la licitud en el objeto que en el derecho de huelga se contempla como la suspensión de las actividades que está legitimada y protegida por el derecho.

El Dr. Mario de la Cueva lo expresa de la siguiente manera:

"A partir de la segunda década de nuestro siglo(siglo XX), la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de la voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho".⁴¹

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit, p. 593

En ese mismo orden de ideas se puede observar que para este autor la falta de uno de esos requisitos de existencia o elementos esenciales en el derecho de huelga derivan en la calificación de inexistente de ese acto jurídico, lo que provoca que dicha huelga, a pesar de haberse realizado de facto, no haya producido efecto jurídico alguno en ningún momento.

Cabe hacer algunas precisiones en este tema de la inexistencia en el derecho de huelga en virtud de que tiene algunas diferencias con la inexistencia que se maneja en la teoría clásica de los actos jurídicos, las características de la inexistencia en la teoría clásica son:

- 1- el acto afectado por ella no produce efecto alguno,
- 2- no puede convalidarse,
- 3- puede hacerse valer por cualquier interesado y
- 4- no necesita declararse jurídicamente.

En la huelga inexistente se comparte el punto uno y tres con la salvedad de que la inexistencia la puede solicitar el patrón, los trabajadores o cualquier tercero. Sin embargo, no se comparten los puntos dos y cuatro en virtud de que el derecho de huelga si puede convalidarse como existente si se da el supuesto de que, aun cuando no se hayan cumplido los requisitos de existencia del derecho de huelga, los patrones y trabajadores o terceros interesados no soliciten a la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la ésta; y por otro lado, en relación con el punto cuatro, en tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje no declare la inexistencia de la huelga, esta sigue siendo existente, por

lo que podemos concluir que en el derecho de huelga, para que opere la inexistencia, si es necesaria la declaración de la Junta.

Lamentablemente en la Ley no aparece una fecha límite que obligue a la autoridad jurisdiccional a resolver la existencia o inexistencia en un plazo determinado, por lo que en múltiples ocasiones es una estrategia entre patrones y autoridades prolongar por un periodo indefinido la calificación de la huelga para finalmente decidir, después de mucho tiempo su inexistencia, todo ello, en perjuicio de los trabajadores que se quedan indefensos ante una huelga calificada como inexistente, que les acarrea como consecuencia la pérdida de mucho tiempo y sueldos además de la decepción de la justicia laboral.

En cuanto al requisito de validez podemos decir que, en la teoría clásica la falta de estos requisitos puede generar la nulidad relativa o la nulidad absoluta, mientras que en el derecho de huelga, la falta de ese requisito de validez, que se representa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, produce la ilicitud de la huelga que genera el riesgo de que se den por terminadas las relaciones laborales de los trabajadores huelguistas⁴² aún cuando la huelga se haya decretado como legalmente existente.

Cabe hacer la aclaración de que Mario de la Cueva concibe la huelga como un acto jurídico argumentando que la huelga lo es en virtud de que es una manifestación de voluntades que está encaminada a la consecución de un fin

⁴² Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Pronuario, Jurisprudencia y bibliografía, 82ª ed., México 2001, Ed. Porrúa, p. 434.

autorizado por el derecho. Este autor explica que en siglos pasados la huelga era un hecho jurídico en virtud de que su ejecución no producía ningún efecto jurídico deseado por los huelguistas o, aún peor producía consecuencias que eran contrarias a los fines de éstos cuando eran sancionados penalmente o despedidos de sus trabajos sin responsabilidad para el patrón y como una forma de escarmiento a su activismo.

1.4.2. Néstor de Buen

El Dr. Néstor de Buen se suma a la opinión de otro jurista español que afirma que la huelga no es un acto jurídico sino un hecho social que requiere la observancia de requisitos legales. De Buen es contundente en su crítica a la teoría de Mario de la Cueva quien conceptualiza la huelga como un acto jurídico:

"Lo cierto es que esta tesis cuya influencia ha impregnado indebidamente la terminología de la huelga, es francamente errónea así se encuentre respaldada por el prestigio de De la Cueva. El problema es que su aceptación ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se montan en la teoría clásica del acto jurídico, al grado que la improcedencia de la huelga, con poca fortuna, se califica de "inexistencia", como si se tratara de un acto jurídico –o una pretensión de acto jurídico- carente de un elemento esencial que se hace consistir en la voluntad (falta de apoyo de la mayoría); el objeto posible (cuando la huelga no persigue los señalados en la ley: art. 450) o la forma debida (el no cumplir los requisitos previos al estallido de la huelga)".⁴³

Este autor considera a la huelga como un simple derecho que otorga la facultad a los trabajadores de suspender las labores de su empresa o establecimiento,

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, 14ª ed., México 2000, Ed. Porrúa, pp. 889 y 890

es decir, un derecho cuyo ejercicio "constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin inmediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo"⁴⁴.

Es clara la posición contraria de este autor con relación a la teoría de De la Cueva, mientras éste afirma que el efecto de la huelga es la suspensión de las labores, De la Cueva sostiene que el efecto de la huelga, calificada positivamente por la autoridad laboral, es la obligación del patrón de modificar las condiciones de trabajo.

Resulta evidente que desde el punto de vista de Néstor de Buen, es decir entendiendo la huelga como un mero hecho social, se puede concebir que el efecto de la huelga será solamente la suspensión de labores (sin importar requisito alguno), y de esta forma se puede presionar al patrón para conseguir sus fines, es decir la satisfacción de un interés colectivo. Desde esta perspectiva, podríamos afirmar que el patrón necesariamente se sentirá presionado con la suspensión de labores y, tal vez y solo tal vez, con esa presión podría acceder a las peticiones de los trabajadores aunque éstos no hubieren cubierto los requisitos legales para comenzar una huelga, pero en realidad el patrón no estaría obligado legalmente a cumplir con esas peticiones de los trabajadores.

⁴⁴ Ibid. p. 895

En la teoría de Mario de la Cueva, si un movimiento de trabajadores logra suspender las labores de una empresa o establecimiento cumpliendo los requisitos legales entendidos como los elementos de existencia y de validez del acto jurídico huelga, entonces una vez que un laudo decreta la huelga justificada, el patrón tendrá una obligación legalmente exigible de modificar las relaciones laborales en un sentido favorable a los trabajadores.

Néstor de Buen complementa su punto de vista basándose nuevamente en el pensamiento de Alonso García al afirmar que

“el hecho social de la huelga exige la observancia de requisitos legales. Por ello es correcto afirmar, con Alonso García, que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado”.⁴⁵

Con esta aclaración resulta evidente que también Néstor de Buen concibe que el derecho de huelga debe ejercitarse cumpliendo con los requisitos que se establecen a través de la Ley Federal del Trabajo. La polémica que surge entre estos autores se debe a que Mario de la Cueva concibe la huelga como un acto jurídico que cuando cumple determinados requisitos establecidos en la Ley, trae consecuencias de derecho que se hacen exigibles legalmente al patrón; mientras que Néstor de Buen aprecia la huelga como un hecho social que está encaminado a suspender las labores de la empresa para ejercer presión sobre el patrón y obtener un interés colectivo que, sin embargo, puede obtenerse aún sin cumplimentar los requisitos legales.

⁴⁵ Id.

CAPÍTULO II

Evolución de la huelga en México

2.1.- El trabajo en México

2.1.1.- Antecedentes en la época colonial

Durante el periodo de la colonia en la Nueva España fueron varias las formas por las que los conquistadores, inicialmente, y después los colonizadores sometieron a los nativos del Nuevo Mundo y justificaron sus acciones. En la mayoría de las veces el sometimiento se traducía en la esclavitud más descarada y tolerada por las autoridades, quienes llegaban a justificarla a través del derecho.

En los tiempos de la conquista de América se desarrollaban en Europa teorías que justificaban ciertas guerras: "las guerras justas", éstas tenían que ser únicamente en respuesta a las injurias recibidas por otro pueblo y dictadas por autoridad legítima;⁴⁶ y en el caso de las nuevas tierras conquistadas, según Ginés de Sepúlveda, italiano formado en las ideas del Renacimiento e incorporado a la corte de Carlos V, se podía ejercer una guerra justa cuando los indígenas, al no aceptar la religión católica, se revelaran contra los españoles.⁴⁷

Obviamente, para el pensamiento conquistador de aquella época, las guerras justas daban lugar a un derecho de reclamar los gastos y costas ocasionados

⁴⁶ Vid. VITORIA, Francisco de. Relecciones. Del estado. De los indios, y Del derecho de la guerra. Colección "SEPAN CUANTOS..." No. 261 2ª ed., México 1985. Ed. Porrúa, pp.82

⁴⁷ Vid. LASTRA LASTRA, José Manuel. El trabajo en México. Artículo publicado en la revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIV, Número 101, mayo-agosto 2001.

por la batalla lo que implicaba resarcirse de los daños que hubiera ocasionado ésta con los bienes de los pueblos derrotados y el derecho de esclavizar a los vencidos e imponerles un nuevo sistema de producción distinto al que los nativos practicaban, la imposición de una nueva religión, un nuevo gobierno, una nueva lengua y nuevas costumbres en todos los ámbitos de vida.

Todas estas acciones se justificaron de diversas maneras, a veces con ideas encubiertas en objetivos religiosos que creían en la necesidad de evangelizar a los indígenas, en virtud de que estos estaban sumergidos en el pecado pues adoraban a cientos de ídolos y "demonios y diabólicas figuras";⁴⁸ y otras veces con el Derecho, ya que éste permitía figuras como la esclavitud y otras formas similares de las cuales nos da cuenta el Dr. Lastra en la parte histórica de su libro de Derecho Sindical⁴⁹ y de las cuales se exponen las ideas genéricas a continuación.

En 1534 una cédula real reestableció el derecho de hacer **esclavos**, pues cuatro años antes otra cédula había prohibido la esclavitud de los indios; este derecho nuevamente se podía ejercer de dos maneras: por cautiverio y por rescate. El cautiverio era un derecho que se generaba cuando por segunda ocasión los indios se revelaban ante una "guerra justa", y el rescate se presentaba cuando eran liberados de la esclavitud que sufrían por parte de otra tribu local. El principal motivo por el que se volvió a permitir la esclavitud fue que

⁴⁸ Vid. DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal, Historia de la conquista de Nueva España, Colección "SEPAN CUANTOS..." Nú. 5, 15ª ed., México 1992, Ed. Porrúa, pp.578

⁴⁹ Vid. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 3ª ed., México 1999, Ed. Porrúa, pp. 119 a 134

cuando se prohibió, eran ejecutados varios indios quienes no podían ser esclavos por ley.

El **repartimiento** era una forma de repartir las ganancias que había producido la conquista de nuevas tierras; y entre los elementos a repartir se encontraban los indios, quienes habían sido sometidos a través de las guerras santas y de quienes se aprovechaba en forma rotativa su mano de obra para la labranza, las minas, estancia y otros servicios más.

De acuerdo con Guillermo Floris Margadant, la figura del repartimiento no implicaba una esclavitud temporal y rotativa, en virtud de que los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por estos servicios y además había jueces de repartimiento.

Sin embargo, Bernal Díaz del Castillo nos relata en su libro que en 1550 el Real Consejo de Indias decretó que se dieran los indios perpetuos en la Nueva España:

"...Lo primero que se platicó, que siendo perpetuos serían muy mejor tratados e industriados en nuestra fe, y que si algunos adoleciesen los curarían como a hijos, y les quitarían parte de sus tributos, que los encomenderos se perpetuarían mucho más en poner heredades y viñas y sementeras y criarían ganados, y cesarían pleitos y contiendas sobre indios, y no habría menester visitadores en los pueblos, y habría paz y concordia entere los soldados en saber que ya no tienen poder los presidentes y gobernadores para en vacando indios dárselos por vías de parentescos, ni por otras maneras que en aquella sazón les daban y que con darlos perpetuos a los que han servido a su Majestad descargaba su real conciencia..."⁵⁰

⁵⁰ DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal, Op Cit., pp.588.

Con esta cita de la fuente original parece desvanecerse el argumento de que en los repartimientos no eran esclavos los indios y que incluso se les pagaba un salario, en virtud de que el propio Bernal del Castillo nos relata que hasta se les cobra impuestos a los indios y que cuando enfermasen, se les exentaría algunos tributos. Al respecto podemos quedarnos con la opinión de María Luisa González Marín que dice:

"El repartimiento estipula también que se pague al indígena un salario, esto no llegó a aplicarse pero los esfuerzos por constituirlo contribuyeron a grandes cambios en las relaciones entre trabajadores y patrones durante los años intermedios del siglo XVI y después".⁵¹

En 1550 la Corona encargó al virrey Velasco procurara que los indios se alquilasen en labores de campo y de ciudad de manera que no estuvieren de ociosos. Con esto, la corona pretendía pasar del esclavismo y el pago de tributos al trabajo libre y con pago, tarea que resultaba muy difícil y compleja, por lo que los jueces repartidores tenían que llamar a la fuerza a los indios para ofrecer el alquiler de su trabajo. Así surgió **el alquiler forzoso**. Los jueces los repartían.

Entre 1601 y 1609 fueron expedidas cédulas reales que ordenaban poner fin al alquiler forzoso e imponer el trabajo voluntario. Al respecto nos relata Vicente Riva Palacio que:

"Había llegado a México, en 1602, una cédula por la que Felipe III disponía que los indios fueran libres para rentar su trabajo en las labores domésticas, del campo y de las minas. El conde de Monterrey, acatando la nueva orden, mandó que los naturales se reunieran todos los domingos en las Plazas de San Juan y Santiago

⁵¹ COLMENARES, Ismael, et al, comp.; De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, México 1990. Ed. Quinto Sol, p. 199

Tlatelolco, para que los pudieran contratar, nombrando un juez que supervisara los compromisos. Pero el abuso se introdujo por la errada elección del juez que impedía a los indios salir de la plaza sin haber obtenido antes una gratificación para él".⁵²

Sin embargo, las autoridades no aplicaron en rigor esta cédula y, por tanto, siguieron existiendo los alquileres forzosos hasta 1632 cuando el Virrey marqués de Cerralbo prohibió en definitiva los repartimientos forzosos excepto los de las minas. Es en estas épocas cuando comienza a hablarse del peón.

El sistema de **peones** fue el que precedió al alquiler forzoso. En aquellos tiempos, como es de comprenderse, había fincas que estaban muy alejadas entre sí y prácticamente incomunicadas de los centros urbanos, lo que significó que los dueños de las fincas llevaran a sus tierras mucha mano de obra indígena, quienes realizaban los trabajos de agricultura y manutención de las propias fincas, aún sin esperar los repartimientos que realizaba la autoridad pública.

De esta manera los dueños de las fincas encontraron rápidamente mucha mano de obra a la que ataban a su mando en virtud de los anticipos de dinero que les pagaban por adelantado. De acuerdo con el Dr. Lastra

"El número creciente de los peones y el aislamiento en que se encontraban las fincas introdujeron, poco a poco, el uso de castigos por parte de los amos o sus representantes, sin que ellos tuvieran facultades de justicia..."⁵³

⁵² RIVA PALACIO, Vicente, México a través de los siglos Tomo II, Barcelona, España 1999, Ed. Océano grupo editorial, p.317.

⁵³ Vid. LASTRA LASTRA, José Manuel, El trabajo en México, Artículo publicado en la revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIV, Número 101, mayo-agosto 2001.

Posteriormente en los centros urbanos surgen los **obrajes** que son el antecedente de la fábrica actual, en esta industria del obraje se encierra a los trabajadores en los talleres para que trabajen por los anticipos que se les hablan pagado, las condiciones de trabajo son denigrantes y trabajan todo el día, de hecho duermen allí mismo y solo tienen derecho a salir los casados para ver el día domingo a sus familias. Este sistema tuvo muchas restricciones en virtud de que su existencia significaba una competencia real a los capitalistas de la metrópoli.

Mientras se desarrollan todas estas etapas en la Colonia son varias las protestas que se generan por los pueblos de indios que se resisten al sometimiento de los conquistadores; María Luisa González Marín nos cuenta con detalle las rebeliones indígenas de durante la Colonia se desataron desde 1541 hasta 1767.⁵⁴ Asimismo nos explica que todas las sublevaciones son parte de la lucha general de los indígenas contra la opresión, es decir, que se combate contra el intento de sometimiento a la explotación y se afirma, con ello, el derecho a la supervivencia, a la conservación de sus comunidades, territorios y sistema de vida. En estos levantamientos, los enemigos principales de las tribus son los dueños de las minas y haciendas, los clérigos y funcionarios del gobierno, esto es, el sistema social imperante. Los ataques se dirigen contra ellos y sus propiedades, así sean españoles, criollos o mestizos, pues todos representan la explotación. Los aliados son las tribus afines que están dispuestas a combatir. Ningún otro grupo social, aunque forme parte de los

⁵⁴ Vid COLMENARES, Ismael et al. comp. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, México 1990, Ed. Quinto Sol, pp. 192 a 207.

explotados, puede tomarse en consideración como aliado: fuera de su comunidad todos son enemigos.

2.1.2.- Los gremios

El sistema gremial que operó en la época colonial en la Nueva España fue muy distinto al sistema gremial en Europa, en esencia esta diferencia consistió en que las organizaciones gremiales europeas poseían una total autonomía por parte de las autoridades públicas y dictaban por sí mismas los ordenamientos legales que regulaban su existencia, funcionamiento y actividades así como los controles de precio y calidad, mientras que en la Nueva España estas atribuciones no estaban en manos de las organizaciones gremiales, eran facultades exclusivas de la autoridad pública que organizaba el funcionamiento de estos gremios así como todo lo que tenía que ver con éstos.

"En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres".

Los gremios como cada una de los sistemas de producción que describimos antes no se dieron en forma progresiva uno detrás de otro, el sistema gremial fue un sistema de producción mediante el cual el ejercicio de un oficio y las relaciones entre los artesanos estuvieron regulados desde los primeros años⁵⁵ de la colonia a través de las ordenanzas. Eran los gremios una "comunidad con

⁵⁵ Vid. PEREZ TOLEDO, Sonia, Los litios del Trabajo, México 1996, Ed. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y El Colegio de México, p.57.

personalidad jurídica que concedía a sus miembros el privilegio exclusivo de dedicarse al ejercicio de su oficio bajo ciertas condiciones".⁵⁶

La actividad comercial en la colonia se presentó en varias formas de esclavitud y/o de producción que a veces se desarrollaban al mismo tiempo pero en diferente espacio de la Nueva España. Al respecto es preciso mencionar que el Dr. Lastra no coincide con el Dr. De la Cueva en cuanto a que las organizaciones gremiales sirvieron "para controlar mejor la actividad de los hombres." Lastra opina que "éstas sirvieron para controlar mejor la esclavitud de los hombres."⁵⁷ No parece muy exagerada su opinión, en virtud de que si bien no se contemplaba a los aprendices como esclavos, sí tenían condiciones deplorables de las cuales el mismo Lastra nos da cuenta:

"En todos los casos el maestro recibía un pago por la enseñanza que impartía, cuya cantidad se ajustaba con los padres; además, era usual que se usara al aprendiz como una especie de sirviente".⁵⁸

El argumento que nos presenta la mayoría de los historiadores en cuanto a que existían múltiples restricciones (más que requisitos) para que los aprendices pudieran alcanzar el grado de oficiales y aún más para el grado de maestro, además del elitismo que existía para mantener los talleres de maestros en unas

⁵⁶ Id.

⁵⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 3ª ed., México 1999. Ed. Porrúa. p.129

⁵⁸ Ibid. p.130

cuantas manos,⁵⁹ refuerza el enunciado de que la finalidad de los gremios era mantener en una esclavitud encubierta a los indios quienes además pocas veces llegaban a alcanzar el nivel de maestros.

Además, otro de los motivos principales que mantenía a los gremios en la Nueva España era el interés de la metrópoli en limitar la actividad comercial de la Colonia con la finalidad de no crear una competencia en perjuicio de los nuevos comerciantes que florecían en el Viejo Continente.

"En la Nueva España, el sistema de gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias".

El mayor control de la población y las ventajas económicas que representaban para la península, hizo que la actividad de los gremios estuviera minuciosamente vigilada por la autoridad pública. El estado vigilaba el puntual cumplimiento de las Ordenanzas de gremios por conducto de los veedores, y aún cuando algunas veces estos funcionarios eran designados por el gremio, formaban parte de las estructuras de gobierno en virtud de que estaban adscritas al ayuntamiento; es por eso que Mario de la Cueva aprecia que estos gremios tiene una incondicional subordinación al Estado⁶⁰, es decir, no eran

⁵⁹ El Dr. Lastra Lastra menciona en su libro que los hijos de los maestros estaban generalmente exentos del aprendizaje y podían presentarse al examen cuando lo desearan, estimándose que bastaba la diaria convivencia para el conocimiento del oficio paterno. Es probable que los veedores no fueren muy estrictos con los hijos de sus colegas.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 2ª ed., México, Ed. Porrúa, p.236.

entidades autónomas como en España, esa es una de las principales diferencias que tenían estos gremios con los del viejo continente.

Las ordenanzas de gremios eran elaboradas en los ayuntamientos y propuestas al Virrey para su aprobación, eran instrumentos que tenían el valor de reglamentos públicos en los cuales se estipulaba detalladamente el número de talleres, se determinaba la calidad y cantidad de los productos, la naturaleza de los materiales que debían emplearse y se fijaban los precios de venta de los objetos ya manufacturados, además, se regula en cuanto a condiciones laborales: salarios, trato a los oficiales y aprendices, habitación, alimentos, trabajo nocturno, etc.

Son varias las normas que pretendieron prohibir por ley los gremios, sin embargo, uno de los factores que influyeron de manera determinante para la desaparición de los gremios fue la propia restricción que imponían las ordenanzas para la creación de un taller y para lograr el grado de maestro, por lo que muchas personas optaban, al final del siglo XVIII, por poner, al margen de las ordenanzas, sus propios talleres y contratar a maestros que no tenían recursos para poner su propio taller y a varios oficiales (sobrepasando el número de oficiales que de acuerdo con las ordenanzas se podía contratar), convirtiéndose así en contraventores o intrusos ya que no tenían la autorización del respectivo gremio para ejercer ese oficio ni para abrir un taller.

La desaparición legal de los gremios comienza a gestarse en 1813 cuando las cortes de España decretan que

"todos los españoles y extranjeros que elijan domicilio en las ciudades del reino, podrán establecer libremente las fábricas y oficios de cualquier naturaleza que sean, sin necesidad de licencia o de ingresar en un gremio".⁶¹

Sin embargo, este sistema perduró hasta mediados del siglo XIX.

2.1.3.- Las sociedades de socorro

Antes de tocar el tema de las sociedades de socorro es necesario mencionar el tema de las cofradías, que eran como una especie de faceta religiosa que tenían los gremios, por lo que Sonia Pérez Toledo expresa que el gremio tenía una presencia destacada en los actos religiosos (procesiones y festividades relativas al culto católico) por medio de las cofradías, las cuales poseían un espíritu de hermandad, religioso y caritativo.

La cofradía logró imprimir un sello de hermandad y confraternidad entre los integrantes del gremio al fomentar el fervor religioso. Todas las personas que formaban la cofradía se comprometían a cumplir con sus obligaciones de culto y a contribuir con una cuota que era destinada al auxilio de los cofrades. Los fondos de la cofradía se complementaban con donaciones, limosnas y rentas de sus inmuebles, así como por multas a los artesanos.

Estos ingresos servían para soportar los gastos del culto (procesiones y otras festividades de carácter religioso) y para auxiliar a sus miembros en ciertos casos de emergencia como enfermedades, muerte, viudez y orfandad.

⁶¹ *Id.*

"En este sentido, la cofradía era una institución de previsión que auxiliaba a sus miembros en situaciones adversas tales como enfermedad o accidente, muerte (incluidos los gastos del funeral), viudez y orfandad, dotes para pobres o para matrimonio, así como ayuda a la población menesterosa por medio de limosnas".⁶²

Sin embargo, a finales del siglo XVIII, las reformas que prohibían los gremios por ser una limitante a la libertad de trabajo también comenzaron a prohibir las cofradías por ser estas una extensión del propio sistema gremial. Pero las cofradías, debido a la mala condición de vida de los artesanos que ya habían sido desplazados por otras formas de producción más industrializadas, comenzaron a transformarse en montepíos, es decir, organizaciones que recibían en forma ordinaria depósitos de dinero de sus integrantes para socorrer a sus viudas y/o huérfanos o socorrerlos en sus necesidades. En esta etapa ya se brinda ayuda también a los menesterosos y gente desempleada.

A pesar de los decretos que terminaban con las cofradías, éstas siguieron existiendo hasta la tercer década del siglo XIX aunque ya estaban en plena decadencia debido a que las condiciones de vida de los artesanos ya no alcanzaba para cubrir las altas cantidades de dinero que exigían los actos de la religión, motivo por el cual se habían abandonado los principios de hermandad y confraternidad que habían vinculado inicialmente a los artesanos. Sus propiedades se encontraban en la ruina con una incapacidad total de seguirles proporcionando mantenimiento, razón por la que en algunos caso el ayuntamiento tenía que derrumbar las construcciones de las cofradías.

⁶² PÉREZ TOLEDO, Sonia, Op. cit. p. 69

Es sentido de hermandad y solidaridad se recuperó unos años mas tarde cuando pasaron de ser cofradías a sociedades de socorro, sólo que ahora esa solidaridad provenía de la necesidad que tenían de apoyarse mutuamente en la miseria, ya no era una solidaridad de un grupo elitista de comerciantes. La Maestra Sonia Pérez Toledo en su investigación encontró que el semanario Artístico, órgano de difusión de la Junta de Fomento de Artesanos, en su publicación de febrero de 1844 publicó el dictamen por el cual la Junta crea el Fondo de Beneficencia y en cual se dice que su finalidad es para:

"Acudir a las necesidades de la vida de sus hermanos y conciudadanos...(ya que) nadie ignora y la comisión sabe muy bien cuántas son las escaseces generales; cuánta la miseria pública; cuánta la paralización de los giros y arbitrios, y cuántas por último las necesidades privadas de la mayor parte de los habitantes".⁶³
"La Sociedad de Beneficencia fue calificada por el Semanario Artístico como el primer ensayo de las sociedades de prevención y de socorro mutuos".

En el viejo continente las sociedades de socorro funcionaron muchas veces para aleccionar a los obreros que ya trabajaban en las grandes fábricas sobre la explotación de que eran víctimas, por lo que se puede pensar que en la Nueva España esto también pudo haber sucedido en virtud de que las sociedades de socorro, como ya hemos visto, "atendían las necesidades de sus hermanos pero también de los conciudadanos".

Finalmente podemos decir que otra diferencia de las sociedades de socorro con las cofradías es que mientras en estas últimas era parte esencial la comunidad espiritual a través de la devoción al santo patrón, en las sociedades de socorro el auxilio y apoyo mutuo no estaba acompañado del carácter religioso que

⁶³ Idem, p. 217.

imperaba en las cofradías, sino más bien estaban siendo impregnadas por un espíritu renovador y de sed de justicia.

Por último es preciso anotar un comentario del Dr. Climent Beltrán relacionado con una especie de asociación de socorro ya en el año de 1853.

"En cuanto a las asociaciones obreras surgió la Organización Mutualista de México, en 1853, y poco después las cooperativas, con fines de ayuda solidaria entre los trabajadores, pero no tenían el carácter de agrupaciones sindicales"⁶⁴

2.1.4.- La Constitución de 1857

La Constitución de 1857 fue la primera del México independiente que reconoció la libertad de trabajo; Néstor de Buen explica que no existió ninguna referencia a la libertad de trabajo en las normas fundamentales desde que inició el movimiento de independencia hasta 1857.⁶⁵ Al respecto se puede observar que en casi todas las leyes primarias que rigieron o prendieron regir en México como el Bando de Hidalgo de 1810, los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón y los Sentimientos de la Nación de Morelos, todos ellos influenciados por el liberalismo individual inglés de la época, se omite hablar de la libertad de trabajo, circunscribiéndose únicamente a la libertad de industria. Las Constituciones de 1824 y 1836 ni siquiera contienen disposiciones que puedan ser antecedentes de derechos laborales.⁶⁶

⁶⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical, 2º ed., México 1999, Ed. Estíngue, p. 137

⁶⁵ Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, 14ª ed., México 2000, Ed. Porrúa, pp. 300 y 301

⁶⁶ Vid. TIENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 22ª ed., México 1999, Ed. Porrúa.

La importancia de la Constitución del 5 de febrero de 1857 radica en que al reconocerse constitucionalmente la libertad de trabajo, se crea explícitamente la justificación jurídica de la huelga, pues por virtud de esa libertad de trabajo nadie puede ser obligado a realizar determinada actividad al servicio de otro en contra su propia voluntad. De esta forma ésta libertad consagrada en la Norma Principal marca el primer antecedente jurídico de la huelga en nuestro país.

"...la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar y también de no trabajar; y la huelga, corolario de este último derecho, es el medio más adecuado de que pueden disponer los obreros para defenderse de la explotación secular del capitalismo".⁶⁷

Entre los motivos fundamentales por los que el Constituyente de 1857 determinó la necesidad de concebir la libertad de trabajo, han quedado registrados en la historia muchos discursos en relación con el tema, entre los cuales tienen un significado muy humano los de Ignacio Ramírez y los de Ignacio L. Vallarta; éste último entre otras cosas expresó:

"El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto".

Con la constitución de 1857 se consignó finalmente del derecho a percibir un salario por los servicios prestados y la libertad de trabajo así como la libertad de industria. Con este ordenamiento se puso fin a los gremios por ser éstos un límite a la industria y se trató de evitar los abusos que siguieron presentándose aún después de la Colonia como la esclavitud, el repartimiento de indios y los servicios forzosos por deudas anticipadas.

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, México 1950, Ed. Botas, p. 40

La Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y de asociación profesional, pero no protegió la huelga, aunque sí se presentó esta figura en la realidad como una situación de hecho tolerada.⁶⁸ Mario de la Cueva, en su primer libro de Derecho Mexicano del Trabajo, describe la situación así:

El hombre es libre en su trabajo y en la posibilidad de asociarse, solamente que esta libertad tiene como límite la idéntica libertad de los otros hombres; no puede impedirse al hombre que se asocie a sus compañeros, ni es posible evitar la suspensión de labores; pero ni la asociación obrera ni la huelga, pueden impedir el trabajo de los no huelguistas y del empresario; los actos de violencia que tendieran a impedir el trabajo de los hombres o de las fábricas, constituirían un delito, porque eran un ataque a las libertades humanas".⁶⁹

El avance de la naciente industria que reemplazaba a los obreros de hilares y tejidos y el consecuente crecimiento en el número de obreros, además del reconocimiento del trabajo como un derecho y la libertad de elegir cualquier oficio y pertenecer a una asociación profesional, trajeron como consecuencia las ansias de organización de la clase trabajadora para conseguir un mejoramiento en sus condiciones laborales, así como la defensa de sus intereses a través de la huelga. Alberto Trueba Urbina lo aprecia de la siguiente manera.

"El derecho de reunión que garantizaba el Código Político, la coalición y la huelga, en su dinámica tienden a reivindicar a las masas hambrientas y subyugadas; son, a la vez, hechos que despiertan la conciencia de clase del proletariado y la transformación de su actividad mutualista en su organización sindical".⁷⁰

⁶⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho sindical, 2ª ed., México 1999, Ed. Estíng. p. 137.
DE LA CUEVA, Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª ed., México, Ed. Porrúa, p.253.

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p.254.

⁷⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Op.cit., p. 40

2.2.- Las grandes transformaciones de la Huelga

2.2.1.- Huelga delito

La Constitución de 1857 fue la primera que consagró en México la libertad de trabajo debido a la tendencia liberal de la época. Sin embargo, en aquellos años el país atravesaba por una situación de verdadera crisis política, recordemos que esa Constitución fue producto de una victoria de los liberales a los conservadores. Los liberales habían impuesto en nuestra Constitución: a) las ideas de la ley de desamortización de bienes de 1856, por medio de la cual se pretendió poner en circulación la inmensa cantidad de tierras y bienes que la iglesia poseía sin producir y b) las ideas del liberalismo individual europeo.

Pero los conservadores no se habían quedado conformes con la nueva Constitución y obviamente fueron apoyados por el Clero que se sentía despojado de sus bienes. La ley de desamortización de bienes permitía al Clero obtener acciones de empresas o construir fincas rústicas o urbanas, pero el clero no hizo eso, en cambio, utilizó el producto de la venta de sus bienes para apoyar a los conservadores.⁷¹

Con la ley de Desamortización varios ejidos y comunidades de indígenas y campesinos se habían visto desprotegidos en virtud de que dicha ley prohibía la posesión de bienes raíces a las corporaciones civiles y religiosas. El descontento agrario se convertía en otro serio problema para el gobierno liberal después de la Constitución de 1857. En opinión de Miguel Ángel Gallo T. esa ley de desamortización llevaría "directamente al despojo de tierras a las

⁷¹ Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana Tomo I, 2ª ed., México 1997, Ed. F.C.E., pp. 12-17

comunidades campesinas, a la formación de una nueva clase latifundista laica, pero también a las consiguientes rebeliones campesinas que profundizaron aún mas la crisis generalizada".⁷²

Debido a la oposición conservadora a la Constitución de 1857 el país entra en una guerra civil entre los dos bandos: "la guerra de tres años". Comienza el 11 de enero de 1858 con el desconocimiento de los conservadores a la Constitución y al Presidente Comonfort, quien de por sí ya se había cambiado al bando de los conservadores.⁷³

Benito Juárez, como titular de la Suprema Corte de Justicia y Vicepresidente de la República asume la Presidencia, de conformidad con la Constitución; y toma ésta como su principal bandera en su paso por varios estados de la República. Declara formalmente reconstruido el gobierno en Guanajuato y después se trasladaría a Veracruz, en donde dicta la Leyes de Reforma entre las que destacan la ley del matrimonio y del registro civil, la secularización de los cementerios, la libertad de culto religioso y, principalmente, la de nacionalización de los bienes eclesiásticos y la separación de la iglesia-estado.

Con la Ley de nacionalización de 1859, el gobierno de Juárez consiguió disminuir el apoyo que el clero aportaba al movimiento de los conservadores; y obtuvo para su gobierno recursos que hacían falta para continuar en la guerra civil.

⁷² COLMENARES, Ismael et al. comp. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano. Lecturas de Historia de México, México 1990. Ed. Quinto Sol. p. 468

⁷³ Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Op. cit.

Finalmente el presidente Juárez entró a la ciudad de México el día 11 de enero de 1861,⁷⁴ pero el país también estaba ya bajo la amenaza de la invasión francesa. Juárez, ante el desorden en el campo, en la población y en las fábricas, necesitaba establecer orden en el país.

Entre la población existía carencia, hambre, desocupación e inestabilidad en el empleo, además de la falta de indemnizaciones por riesgo de trabajo, por lo que los obreros, campesinos y la población en general necesitada comenzó a buscar en las sociedades de socorro o mutualistas una concientización y la forma de luchar para la defensa de su sobrevivencia. Esas agrupaciones comenzaron a formarse como grupos de resistencia frente a los patrones y el propio Estado.⁷⁵ Eran los antecedentes del sindicalismo. Antes de esos tiempos no había muchas fábricas por lo que el problema obrero era de menor importancia frente a los otros tantos problemas a los que se enfrentaba el gobierno liberal de Juárez.

Ante el descontento entre las nascentes organizaciones proletarias, el gobierno de Benito Juárez se negó a reconocer la cuestión social y reprimió con disposiciones jurídicas los movimientos obreros. Su ideología liberal y la situación crítica de aquella época no le permitían concebir mayores derechos y libertades que los individuales, por lo que reprimía las acciones que atentaban contra los derechos individuales como el trabajo.

⁷⁴ Vid. TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 22ª ed., México 1999, Ed. Porrúa, pp. 630-633.

⁷⁵ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., México 1997, Ed. Porrúa, pp.54 y 55

La reacción de Juárez a todo movimiento de protesta consistió, como ya dijimos, en reprimirlos, así, por medio de un decreto del 25 de enero de 1862, publicó la Ley para castigar los delitos contra la nación, el orden, la paz pública y las garantías individuales. Para el gobierno liberal el derecho al trabajo constituía un derecho individual, por lo que las huelgas, en ese momento histórico de mucho desorden, se habían tipificado tácitamente como un delito, pues la ley de referencia disponía que se consideraban delito "los alborotos públicos perpetrados por reuniones tumultuarias que intenten hacer fuerza en las personas ó en los bienes de cualquier ciudadano".⁷⁶

A su vez el Dr. Santos Azuela nos confirma que la huelga fue considerada como un delito en esa época:

"El gobierno liberal y muy particularmente el de Benito Juárez se negó a reconocer la Cuestión Social y antes, reprimió con acciones policíacas y disposiciones de índole legal, las más importantes movilizaciones proletarias. Llegó inclusive, al extremo, de conjurar un importante esfuerzo de lucha sindical, abanderado por las agrupaciones de la industria textil, con un decreto promulgado el 10 de enero de 1862, con el cual ordenó aplicar la Ley Marcial (Consejo de Guerra y pena de muerte) a quienes participaron en las huelgas o apoyaron las acciones vinculadas con las mismas".⁷⁷

2.2.2.- La Ley de 1865

Como hemos visto, la situación política del país era muy difícil, de acuerdo con Marín Quirarte, terminaba la "Guerra de los tres años" a principios de 1861, pero

⁷⁶ Ley para castigar los delitos contra la nación, el orden, la paz pública y las garantías individuales. Consultada en Colección completa de las Disposiciones Legislativas expedidas desde la Independencia de la República Tomo IX ordenadas por los licenciados Manuel Dublan y José María Lozano. Edición Oficial, México 1878, Imprenta del Comercio, de Dublan y Chavez, a cargo de M. Lara.

⁷⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. cit. p. 55.

ese mismo año Napoleón III en Francia ya planeaba una intervención en México para apoderarse sus riquezas y subir al trono a Maximiliano. A finales de 1861 ya habían ingresado las tropas de la alianza entre Inglaterra, España y Francia a nuestro territorio.⁷⁸

El 19 de febrero de 1862 el gobierno mexicano firma el Tratado de Soledad, documento que sirvió para sentar las bases del rompimiento de los países aliados, pues en dicho tratado se comprometían los tres países europeos a no atentar contra la independencia de México. De esta forma se logró que se retiraran las tropas inglesas y españolas y se tuvieron al descubierto las perversas intenciones de Napoleón.

Por otro lado, los conservadores seguían gestionando en el extranjero un gobernante de las monarquías europeas para este país. En esos tiempos el gobierno republicano resistía y les ganaba la batalla de Puebla a los franceses, quienes enviaron más refuerzos para preparar la toma del poder por parte de Maximiliano.

A la caída de la ciudad de Puebla en manos del ejército francés, el gobierno de Benito Juárez decide salir de la ciudad de México el 31 de mayo de 1863 pero se lleva consigo el poder republicano.

El 10 de abril de 1864 Maximiliano aceptó la corona de México cuando el ejército francés de Napoleón ya había tomado la Ciudad de México; cuando

⁷⁸ QUIRARTE, Martín, *Visión Panorámica de la Historia de México*, tomado de COLMENARES, Israel, et al. comp. *De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano*, México 1990. Ed. Quinto Sol, pp. 453 a 465

Maximiliano acepta el trono sólo puso dos condiciones para tener "el honor" de gobernar este país y "salvarlo de la anarquía": el apoyo de las potencias europeas y el apoyo del pueblo de México.⁷⁹

A efecto de contar con el apoyo del pueblo de México el ejército francés organizó una especie de plebiscito en todo el territorio nacional en el cual preguntaba en cada población, con las armas al hombro, si estaban de acuerdo en el elegir a Maximiliano como emperador de México.

En relación con el apoyo de las potencias europeas, realmente sólo existía el apoyo decidido de Francia, que sin embargo, no entregó a Maximiliano el mando del ejército francés en este territorio. El apoyo de otras naciones nunca se concretó, sólo había simpatía de otros gobiernos.

Mientras tanto el gobierno de Maximiliano en México cada vez comenzaba a decepcionar a todos los sectores de la sociedad, porque de acuerdo con sus antecedentes y sus propias convicciones Maximiliano desarrolló en México una política de tipo liberal que para nada coincidía con la posición de los conservadores y del clero mexicanos. El supuesto imperador ratificó en su ordenamiento jurídico las Leyes de Reforma y la constitución de corte liberal aprobada en 1857.

"El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó de un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe Austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del

⁷⁹ Cfr. COLMIENARES, Ismael et al. comp. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, México 1990, Ed. Quinto Sol, pp. 466-504.

hombre, expidió una legislación social que representara un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía prestar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo el Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en las que habitaren veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias".⁸⁰

Mientras tanto, en Europa todos sabían que era inevitable un enfrentamiento entre Prusia y Francia, por lo que Napoleón III tenía que repatriar las tropas que tenía en México. Así, Maximiliano ya se encontraba en esos momentos enemistado con el clero, repudiado por los liberales y cada vez más distanciado del ejército expedicionario.

El imperio de Maximiliano en México se construyó sobre bases irreales, era falso el apoyo de las potencias europeas, era falso el apoyo del pueblo y además nunca tuvo el control del ejército, todo ello ocasionó que su Estatuto y la Ley del Trabajo (aún con sus buenas intenciones) nunca tuvieran vigencia.

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 18ª ed., México 2001. Ed. Porrúa. p. 41

2.2.3.- La huelga en el Código Penal del Distrito Federal

Una vez restaurada la República, en un proceso aparente de reestabilización democrática acompañado de crisis económica y social, comenzaron a vincularse diversos movimientos obreros como los textiles, ferrocarrileros y mineros; en 1870 se creó con ese fin el Gran Círculo Obrero de México.⁸¹ En ese ánimo, sin duda, había influido mucho la llegada a México de Plotino C. Rhodakanaty, quien fuera uno de los principales precursores del anarcosindicalismo mexicano.

Los trabajadores estaban decididos a consolidar la organización obrera en virtud de que el gobierno de Juárez había mostrado insensibilidad en materia de los derechos de la clase trabajadora, pues en 1868 ante el paro patronal que se había producido en las fábricas La Hormiga, La Magdalena, La Fama, San Fernando, La Colmena y Barrón el Presidente Juárez había ignorado por completo las demandas que hacían esos trabajadores en relación con las injusticias de que eran objeto por parte de los dueños de las fábricas.⁸²

"La paralización de labores había empezado el 14 de julio, el 29 del mismo mes, cesaron del todo las tareas. El argumento de los empresarios era que en el mercado había abundancia de telas extranjeras. Los obreros demostraron la falsedad de esa explicación. Lo cierto, afirmaban, era que los patrones les habían ofrecido salarios con la tarifa con la que se les pagaba antes de 1962. Los obreros demostraron que las mantas extranjeras no satisfacían el mercado y que la producción mexicana era indispensable. "Suplicamos a usted- decían a Juárez - como depositario legal del supremo poder ejecutivo de la nación, que en virtud de la urgencia del caso, dicte una medida que nos salve del porvenir de hambre, de vagancia y desolación que nos espera,

⁸¹ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. cit. p. 57.

⁸² GARCÍA CANTÚ, Gastón. El socialismo en México, México 1969, Ed. Era, p. 23-32

porque habiéndonos consagrado la mayor parte de nosotros desde nuestros tiernos años a la industria que ejercemos y la cual hemos legado a nuestros hijos y aún a nuestras débiles compañeras cuyas manos han encallecido en los telares de la fábrica... se sirva, en virtud de la urgencia y gravedad del caso, determinar cualquier género de reducción y los impuestos de iguales que pagan los propietarios."⁸³

Más adelante García Cantú aclara que Juárez nunca respondió a los trabajadores. Es por ello que Néstor de Buen afirmaría en su obra que en Juárez fue admirable su enérgico patriotismo y que a cambio de ello su obra jurídica en lo relativo a los trabajadores fue perniciosa e injusta.⁸⁴

El aumento de la organización de los trabajadores siguió concientizando a la nueva clase social pero la reacción del Estado llegó muy pronto con la represión a los movimientos obreros e incluso en los instrumentos jurídicos. El gobierno de Juárez promulgó el Código Civil en 1870 y el Código Penal en 1872, en este último se castigaba el ejercicio de la huelga.

"Bajo el título de Delitos contra la industria o el comercio, el Código Penal del 7 de diciembre de 1871, en su artículo 925 tipificaba la siguiente figura delictiva:

Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".⁸⁵

Cuando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios quedaban comprendidos dentro de la figura delictiva tipificada en el código penal porque

⁸³ GARCÍA CANTÚ, Gastón, Op. cit.

⁸⁴ Cf. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, 13ª ed., México 2000, Ed. Porrúa, p. 305

⁸⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 53

para lograra un aumento de sus salarios empleaban la intimidación o la violencia moral de abandonar el trabajo con el fin de lograr al patrón a que concediera tal aumento de salarios. El pacto entre los obreros huelguistas era sin duda lícito, era un derecho sustentado en el artículo 9 de la Constitución de 1857, pero el empleo de violencia física o moral que implicaba la huelga era delictuoso.

2.2.4.- La huelga tolerada

En 1877 asume por primera vez la Presidencia de la República el general Porfirio Díaz, quien a través de sus sucesivas reelecciones impone una relativa paz por 34 años. Esa relativa paz permitió al gobierno maniobrar para impulsar la economía y el progreso del país.

En este gobierno se logró un importante desarrollo de la economía en materia de producción de plata y oro, inversiones de capitales extranjeros, construcción de ferrocarriles, impulso a la industria manufacturera con el incremento de fábricas de hilados y tejidos, industria del transporte, fundación de bancos, etc.⁸⁶ Evidentemente eran tiempos de prosperidad para la burguesía, los terratenientes y, en general, para los dueños de los medios de producción.

"Es la época de oro del imperialismo económico. Masas enormes de capital acumuladas en los países altamente desarrollados, emigran a las regiones atrasadas de la tierra, para explotar las fuentes de materias primas y la mano de obra baratas".

"La penetración del capital extranjero, explica en buena parte el buen éxito de la gestión del porfirismo".⁸⁷

⁸⁶ Cfr. CARRILLO AZPÉTTIA, Rafael. El movimiento obrero mexicano, 2ª ed., México 1986. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. p. 163 y ss.

⁸⁷ *Ibid.*, p.197

Pero el desarrollo del régimen de Porfirio Díaz nunca llegó a los campesinos ni a los obreros, las condiciones económicas de los peones de las haciendas y de los trabajadores de las ciudades eran de verdadera miseria frente al "progreso económico nacional". Las masas de trabajadores productores estaban inconformes, por lo que a través de las organizaciones mutualistas o de las nascentes organizaciones sindicales comienzan a revelarse y reorganizarse el movimiento sindical.

De acuerdo con Alonso Aguilar M., en 1872 se había constituido el Gran Círculo de Obreros⁸⁸ y para el año de 1876 había organizado el Primer Congreso Obrero en el que estaban representados mas de diez mil trabajadores.

Las manifestaciones de inconformidad se expresaban en los movimientos de huelga. Entre 1876 y 1877 estallaron varias huelgas como las de Real del Monte, Veracruz, Querétaro y Distrito Federal; éstas lograron en los trabajadores un a conciencia de clase que antes no existía, en esos días se publican múltiples órganos de difusión entre los trabajadores.

Es importante señalar que a pesar de la vigencia del código Penal de 1871, tuvieron lugar muchos movimientos de huelga, desde los anteriores al régimen de Díaz, como el de mineros de Pachuca en 1874 y los que se realizaron al inicio de ese régimen como los de "la Fama Montañesa" en Tlalpan en el año de 1877.

⁸⁸ Cfr. AGUILAR ALONSO, El marco económico y social en la República restaurada, en COLMENARES, Ismael et al. comp. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, México 1990, Ed. Quinto Sol, pp. 466-504.

"Esas huelgas se desarrollaron al margen de la ley penal de 1871 e hicieron posible que el artículo 925 del Código cayera en desuso, pero no como una actitud dádívosa del régimen porfirista a favor de los obreros, sino como una válvula de escape donde se canalizaban las ansias de mejoramiento de los trabajadores y así mantener inalterable la plenitud de la organización capitalista mexicana".⁸⁹

El artículo 925 del Código Penal, debido a la fuerza del movimiento obrero, cayó temporalmente en desuso en el inicio del régimen dictatorial de Porfirio Díaz pero, como veremos más adelante, la vigencia y aplicación de este artículo se volvieron a recuperar en el mismo periodo de Porfirio Díaz pero esta vez con más represión y más violencia.

2.2.5.- Nuevamente huelga delíto

En relación con los movimientos de huelgas obreras, la dictadura de Porfirio Díaz ocupó dos momentos históricos: en el primero, relacionado con el auge económico, se toleraron las huelgas y; en el segundo, en la etapa final de ese gobierno, se reprimieron las huelgas. Al ejercicio de una huelga de trabajadores, diría el maestro Alberto Trueba Urbina, el gobierno de Díaz reaccionaba con el asesinato colectivo.

Al inicio del nuevo siglo XX comienza a tener serios problemas el gobierno de Díaz, comienzan a surgir publicaciones de crítica directa y combate al dictador, por ejemplo, el periódico Regeneración de los Hermanos Flores, El Hijo del Ahuizote, Renacimiento y Vésper, se fortalece impresionantemente el Gran Círculo de Obreros, organización obrera impulsada por los Flores Magón.

⁸⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 69.

En general, los problemas de la decadencia del porfiriato se pueden resumir como Jesús Silva Herzog⁹⁰ lo explica argumentando que en esos tiempos no había libertad política ni libertad de pensamiento, el lema del gobierno era "poca política y mucha administración" pero esa administración se había olvidado de las masas trabajadoras. El Señor Limantour, ministro de política económica, en una extraña coincidencia con nuestros actuales gobernantes que levantan monumentos al dictador Porfirio Díaz, "creía que abriendo de par en par las puertas al capital del exterior se resolverían todos los problemas". La única diferencia es que ahora nuestros gobernantes no sólo "creen que abriendo las puertas al capital se resuelven los problemas", sino que en estos tiempos nuestro propio Presidente es representante de esos capitales exteriores, (recordar que fue Presidente en Latinoamérica de la transnacional Coca-Cola) a los cuales sirve, protege y defiende incluso en el ámbito internacional (recordar la solicitud que le hizo al gobierno de Cuba de no atacar al gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica y de no atacar al Sr. Bush).

En el año de 1905 se constituye el Partido Liberal Mexicano y el 1º de julio lanzan un manifiesto a la nación en el que se proyecta el Programa de Partido. Es muy marcada la influencia que tendría ese programa, en su capítulo de Capital y Trabajo, sobre el pliego de peticiones que presentarían en el año de 1906 los trabajadores de las minas de Cananea.⁹¹ Dicho pliego de peticiones se convirtió en el primer antecedente por el cual los trabajadores demandaban una jornada de ocho horas y un salario mínimo.

⁹⁰ Vid. Cfr. SILVA HERZOG, Jesús, Op. cit. p.48 y 49.

⁹¹ Ibid. p.53

El 1º de junio de 1906 estalla la huelga de Cananea en virtud de que a la empresa minera se le hacían exageradas las demandas de los trabajadores, quienes exigían un salario mínimo de 5 pesos y una jornada máxima de ocho horas, mayor contratación de trabajadores mexicanos y no extranjeros, posibilidades de ascenso de los trabajadores mexicanos igual que los norteamericanos y trato humanitario, entre otras cosas.

Ese día se presentó un enfrentamiento entre unos cinco mil trabajadores y los propietarios norteamericanos de las minas, ambas partes perdieron elementos pero sobre todo los trabajadores que vieron reprimido violentamente su movimiento de huelga. El gobernador del Estado en un momento de torpeza política solicitó la ayuda de tropas norteamericanas para calmar los ánimos reivindicatorios de las masas trabajadores. Murieron cientos de obreros y los líderes del movimiento fueron encarcelados y sentenciados a pasar largas penas en la prisión del castillo de San Juan de Ulúa, una cárcel donde el régimen se desquitaba de sus enemigos políticos.⁹²

Las condiciones laborales de todos los obreros eran similares en todo el país. A mediados de d 1906 en la región textilera de Orizaba los trabajadores sufrían jornadas laborales de 13 horas o más, se pagaban salarios diferentes por trabajos iguales, se explotaba a niños y mujeres, se aplicaban multas a la menor rebeldía, se imponían altísimas rentas por el cuartocho donde tenían que vivir y

⁹² Víd. CARRILLO AZPÉTTIA, Rafael, Op. cit. p. 203 y ss.

se pagaba con vales aceptados únicamente en las tiendas de raya de los dueños de las fábricas que ofrecían productos con precios exagerados.

Por tales motivos, la labor de información y organización del Gran Círculo de Obreros Libres, fundado por Manuel Ávila y José Neira, tuvo gran éxito en la región, fundando sucursales por todo el país, agitando y organizando a los obreros mediante su periódico "Revolución Social".

Ante el gran auge y respaldo que obtenían las organizaciones obreras, no se hizo esperar la respuesta de las organizaciones patronales por el temor de la rebeldía de los trabajadores. En diciembre de 1906, el Centro Industrial de Puebla expidió un reglamento por medio del cual prohíbe la organización de los obreros para impedir las huelgas. La respuesta obrera tampoco se hizo esperar, pues en una fábrica de Atlixco los obreros reaccionaron con una huelga que se generalizó en otras fábricas.

La contra-respuesta de los patrones fue un paro general de las fábricas de Puebla para dejar sin sustento a los obreros. Así, los obreros de todas las fábricas de Puebla y Tlaxcala se decidieron a lanzarse a la lucha contestando el paro patronal con una huelga general y enviando delegados a todas las fábricas del país para informar la situación. Además solicitaron el apoyo de gobernadores y del General Díaz.

Enterados los obreros de las fábricas textiles de Orizaba del reglamento expedido por la organización patronal, se lanzaron también a la huelga en apoyo

y solidaridad de los trabajadores de Puebla y Tlaxcala. Así se organizó en el país la huelga general que abarcó 80 fábricas y cerca de 25000 trabajadores, sus demandas eran: rechazo al reglamento despótico, menos horas de trabajo, respeto a la organización de los trabajadores, desaparición de multas y un salario mínimo.⁹³

Entre obreros y patrones designaron a Díaz como árbitro para que resolviera el conflicto. El 6 de enero los trabajadores se enteraron de que el fallo del general había sido favorable a los patrones, es decir que los trabajadores se tenían que sujetar a sus respectivos reglamentos y que el día lunes 7 de enero se tenían que presentar normalmente a sus labores. Los trabajadores de Río Blanco no aceptaron ese fallo. El día 7 de enero ellos se negaron a ingresar a la fábrica y se enfurecieron cuando el dependiente de la tienda de raya disparó sobre una mujer trabajadora. En esta y otras fábricas los trabajadores quemaron las tiendas de raya y todo lo que les recordara su miserable situación.

Encolerizados los trabajadores de las fábricas de la región marchaban hacia Orizaba cuando de repente un grupo de soldados disparó sobre ellos y murieron cientos de personas incluyendo mujeres y niños. La persecución se prolongó hasta el día 8 de enero y el día 9 fueron fusilados frente a la tienda de raya los principales líderes.

⁹³ Cfr. MALDONADO, Edelmiro, Breve Historia del Movimiento Obrero, Nuevo León, México 1997, sin editorial tomado de COLMENARES, Ismael et al. comp. Cien años de lucha de clases en México 1876-1976, Tomo I, 5ª ed., México 1985. Ed. Quinto Sol. p. 111-116.

En la zona se habían concentrado mas de 4000 soldados y habían asesinado aproximadamente a 400 personas y detenido a 200.

"La madrugada del día 8, los cadáveres fueron amontonados en góndolas del Ferrocarril Mexicano y llevados al puerto de Veracruz, fueron arrojados al mar, como pasto de los tiburones, para borrar las huellas de la horrenda matanza. Muchos obreros fueron enviados en cuerda a Quintana Roo, de donde jamás volvieron".⁹⁴

2.2.6.- La Constitución de 1917

Después del golpe de Estado por medio del cual llegó a la presidencia el General Victoriano Huerta y en medio del descontento popular por la decepción que había significado la presidencia de Francisco I. Madero, el gobernador del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza, expide el Plan de Guadalupe (26 de marzo de 1913) en el que desconoce a Huerta y se lanza a la lucha constitucionalista en defensa de los poderes constitucionales que habían sido desaparecidos por Huerta. Expedido el Plan de Guadalupe, Carranza prometía que se formularía un programa social al terminar la lucha.⁹⁵

La Convención de Aguas Calientes había sufrido profundas divisiones y Carranza expedía el 12 de diciembre de 1914, en Veracruz, las Adiciones al Plan de Guadalupe. En su artículo 2º las adiciones disponían:

"Que el Primero Jefe expediría y pondría en vigor, durante la lucha, todas las leyes encaminadas a restablecer la igualdad entre los mexicanos: leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos

⁹⁴ CARRILLO AZPÉTTIA, Rafael, Op. cit. p. 205.

⁹⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. Cit. p. 807.

a la propiedad raíz: legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias"...⁹⁶

Entre diciembre de 1914 y enero de 1915, Carranza expidió varias Leyes, entre las cuales estaba la Ley Obrera, sin embargo, nunca tuvieron vigencia ni publicidad.

Posteriormente el Primer Jefe de las fuerzas constitucionalistas expidió el Decreto que reformaba algunos artículos del Plan de Guadalupe y por medio de dicho decreto convocaba a elecciones de diputados para formar el Congreso Constituyente que expediría la nueva Constitución.

En el proyecto de Venustiano Carranza no se hacían grandes modificaciones al artículo 5 de la Constitución de 1857, solamente se agregaban "dos innovaciones: la primera se refería a la prohibición para el individuo a renunciar temporal o permanentemente al ejercicio de determinada profesión, industria o comercio, y la segunda, en limitar por una año el plazo obligatorio del contrato de trabajo encaminado a proteger al trabajador en contra de su propia imprevisión o del abuso de los empresarios".⁹⁷

La razón de que en ese proyecto no se contemplaran mayores avances en materia laboral era que Carranza pensaba que lo relativo a la legislación laboral era tarea del legislador ordinario, no del constituyente.⁹⁸ Pero en 1916 y 1917 se encontró con diputados más radicales que él e incluso más visionarios, pues en

⁹⁶ *Ibid.*, p. 808.

⁹⁷ REMOLINA ROQUEÑO, Felipe, El artículo 123 Constitucional, 1ª ed., México 2000. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social, p. 50.

⁹⁸ TENA RAMÍREZ, Felipe, *Op. cit.*, p. 813.

sus discursos defendían la propuesta de incluir temas laborales en la Constitución porque de lo contrario esos derechos quedarían olvidados por el legislador ordinario. Se puede observar que en varios de los discursos de diputados se defiende la postura de incluir en la Constitución los temas laborales.

En este sentido, el diputado Heriberto Jara defendió el primer dictamen de la Comisión de Constitución en el que se agregaban varios elementos más al proyecto enviado por Carranza:

Don Heriberto Jara defendió el dictamen, afirmando que aunque los jurisconsultos, los tratadistas, y las eminencias en materia de legislación encontrarán ridícula la proposición de consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo, pues formalmente eran para ellos, materias que pertenecían a la reglamentación de las leyes. "Pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como le llamaban los científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo."⁹⁹

Cuando habló el diputado Victoria manifestó que el ejecutivo, es decir, Carranza había tratado sólo superficialmente el problema, por lo que él pronunció su discurso diciendo que "manifestaba su inconformidad con el artículo 5º en la forma en que lo presenta la comisión, así como el proyecto del ciudadano primer jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y la atención que se merece".¹⁰⁰ Este diputado pedía que se legislara radicalmente en materia de trabajo, decía que el artículo 5º tenía que trazar las bases fundamentales en materia de jornada máxima, salario mínimo, descanso

⁹⁹ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, Op. cit. p. 52.

¹⁰⁰ Ibid. p. 53.

semanario, higiene en los centros de trabajo, convenios industriales, creación de tribunales del trabajo, prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.

El diputado Froylán Manjarrez, en referencia al proyecto de la comisión, decía que el problema no se concretaba con la jornada máxima de trabajo:

"Creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos de dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, así deberá hacerse".

"No señores, a mí no me importa que esta constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos porque debido a errores de forma, aparezca la constitución un poco mala en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión"...¹⁰¹

Con el apoyo de varios diputados más se formó una comisión extraoficial para presentar los proyectos necesarios para abordar completamente el problema de los temas laborales en la Constitución.

La comisión quedó integrada por varios diputados entre los que destacaron Pastor Rouaix, José Natividad Macías, Rafael M. De los Ríos, Esteban B. Calderón y se sumó el Director del Trabajo de la entonces Secretaría de Fomento, Lic. José Inocente Lugo.

¹⁰¹ Ibid, p.54.

Al proyecto elaborado por la comisión extraoficial se le asignó el título VI de la Constitución, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", la comisión de Constitución adicionó al proyecto del grupo nuevos principios de gran trascendencia entre los cuales destacan la prohibición al trabajo de mujeres y menores de 16 años en labores insalubres, la prohibición de establecer en los centros de trabajo, expendios de bebidas embriagantes y casa de juego de azar, la prohibición de exigir al trabajador deudas contraídas por él o por su familia, hasta por una cantidad que no excediera la cantidad de un mes de salario, la obligación de los patrones de proporcionar a su trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, pudiendo cobrar rentas menores, etc.

Los artículos 5º y 123 fueron aprobados el día 23 de enero de 1917, con el voto de 163 diputados constituyentes. En este artículo se establecía que compete a las legislaturas de los Estados legislar en materia de trabajo, se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores y se establece el concepto general de huelga lícita y, para no permitir que las autoridades se pudieran exceder en la calificación de una huelga, se establecen también los supuestos de una huelga ilícita. En lo relativo al objeto de este estudio, el artículo 123 dispuso en las fracciones XVII y XVII lo siguiente:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados doméstico y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

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

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

armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra la persona o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional".¹⁰²

Como se puede desprender de los debates, el derecho de huelga en México, no fue producto del pensamiento de grandes teóricos, ni tiene su origen en doctrinas jurídicas elaboradas científicamente; más bien fue producto de la manifestación de los obreros que habían sufrido la explotación y muchos de ellos, incluso, hasta la muerte.

2.3.- La huelga en la Ley del Trabajo

2.3.1.- La Ley Federal del Trabajo en 1931

En la Constitución de 1857 se establecía originalmente en el artículo 72, fracción X, que correspondía a los Estados de la Federación legislar en materia de comercio,¹⁰³ por lo que el jefe constitucionalista, Venustiano Carranza, expidió el 5 de febrero de 1915 un decreto, por el cual adiciona esa fracción, a efecto de otorgar facultades al Congreso de legislar en materia del trabajo en toda la República.¹⁰⁴

¹⁰² TENA RAMÍREZ, Felipe. Op. cit. p. 870.

¹⁰³ Ibid. p. 618.

¹⁰⁴ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Op. cit. p. 331.

Sin embargo, el Constituyente de 1917 determinó, con el argumento de que se debería legislar de acuerdo a las necesidades de cada región, que correspondía a las cámaras locales legislar en materia de trabajo.

Por lo tanto, de conformidad con lo establecido en el párrafo inicial del artículo 123 de la Constitución de 1917, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados estaban facultados para expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contrariar las bases establecidas en la propia Constitución,¹⁰⁵ sin embargo para el año de 1920 solamente tres Estados de la Federación: Coahuila, Nayarit y Sinaloa habían ordenando una ley secundaria reglamentaria del artículo 123; y por otra parte fue hasta después de 1927 cuando las legislaturas mas lentas, correspondientes a los Estados de Aguas Calientes, Hidalgo y Zacatecas, abordaron esta materia.¹⁰⁶

En varias leyes estatales reglamentarias del artículo 123 Constitucional se plasmaron graves errores que limitaban el derecho de huelga, por ejemplo, en las Leyes laborales de Nayarit y de Tamaulipas (ésta última antecedente más directo de la ley Federal del Trabajo)¹⁰⁷, se establecía que si el laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje era favorable al patrón, quedarían terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón; y en otros casos como en la Ley del trabajo del Estado de Nayarit, a decir de Trueba Urbina, se

¹⁰⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. cit. p. 930.

¹⁰⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p.151 a 219. En esta obra aparecen los artículos completos, referidos a la huelga, de las leyes de los Estados.

¹⁰⁷ Cfr. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y Práctica de la Huelga en México*, 1ª ed., México 1989, Ed. Porrúa, p. 70 y 71.

Vid. "Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas" en TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 210 a 216.

llegaba al absurdo de autorizar a los extraños a la huelga a continuar en el trabajo.

La falta de experiencia legislativa entre las legislaturas estatales originó muchas lagunas en sus creaciones legales, incluso, muchas de ellas presentaban puntos de vista diferentes y aún, encontrados. Este fue uno de los principales motivos que originó la necesidad de expedir una legislación uniforme en todo el territorio nacional. Por esas razones el 6 de septiembre de 1929,¹⁰⁸ mediante reforma constitucional, se otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, es decir, para expedir la ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo los podemos encontrar en las leyes estatales de la materia, pero tiene una mayor influencia de la Ley del Estado de Tamaulipas, decretada cuando era Gobernador Emilio Portes Gil; dicha ley, en relación con la huelga, disponía:

"Artículo 192. Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 194. Huelga es la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores".¹⁰⁹

No obstante que la reforma tendiente a la elaboración de una legislación federal en materia laboral se concretó hasta 1929, el entonces Secretario de Gobernación, Emilio Portes Gil en 1928 ya habla preparado un proyecto de

¹⁰⁸ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe, Op. cit. p. 847.

¹⁰⁹ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit. p. 70 y 71.

Código Federal del Trabajo basado, obviamente, en la Ley del Estado de Tamaulipas.

De acuerdo con Mario de la Cueva, citado en el libro de Puig Hernández, en 1931 se realizó una Convención Obrero Patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; en dicha reunión resultaron varias ideas que modificaron el proyecto de Portes Gil y permitieron elaborar un nuevo proyecto que fue aprobado por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio.¹¹⁰

Este proyecto fue aprobado con algunas modificaciones menores y el 18 de agosto de 1931 fue expedida la Ley Federal del Trabajo que en su Título Quinto "De las Coaliciones, de las Huelgas y Paros" del artículo 258 al 283 disponía:

Art. 258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses.

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

Art. 260.- 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 la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo;

III. Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece y.

IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Art. 261. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones

¹¹⁰ Ibid. p. 68-72.

Art. 262. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes.

Art. 263. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
- II. En casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Art. 264. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta ley, y
- II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

Art. 265. Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán:

- I. Formular sus peticiones por escrito al patrón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación y se exprese el día y hora en que comenzará la huelga.
- II. Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y
- III. Esperar a que el patrón o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.

Art. 266. Para los efectos del artículo anterior, se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transporte; los de gas, de luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamientos y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio.

Art. 267. Las conferencias entre patronos y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265.

Art. 268. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declara terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin

perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Art. 269. Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en las fracciones I y III del artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate, y en consecuencia:

- I. Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él;
- II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5º Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y
- IV. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Art. 270. Los patronos, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, fundándose en las pruebas que al efecto presenten.

Art. 271. Si la Junta de Conciliación y arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

Art. 272. Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los artículos 8º y 274.

Art. 273. La huelga terminará:

I. Por arreglo entre patrono y trabajadores.

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

III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Art. 274. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley.

Art. 275. Los huelguistas por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Art. 276. Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan.

Como podrá notarse al revisar los siguientes capítulos de este trabajo, el derecho de huelga ha sufrido varias modificaciones en las reformas a la Ley Federal del Trabajo. Entre las diferencias de esa Ley y la actual podemos mencionar algunas que son de las más significativas:

a) La definición de huelga contenida en el artículo 259 de esta Ley menciona como sujeto ejercitador del derecho de huelga a la coalición de trabajadores, que es una forma organizativa temporal y espontánea. La legislación actual, a diferencia, considera como sujeto de huelga al sindicato, que requiere del reconocimiento previo de la autoridad para adquirir personalidad jurídica.

b) "En esta reglamentación la omisión de la obligación de enviar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la copia del pliego petitorio y del emplazamiento, que se dirigían directamente al patrón, no causaba la inexistencia de la huelga"¹¹¹ como puede observarse en el artículo 265 de esa Ley.

c) Asimismo puede observarse que en aquella legislación estaba aún más limitado el objeto de la huelga, pues el artículo 260 solo contenía cuatro supuestos.

d) Se puede observar que ya desde esa ley se consideraba ilícita la huelga que no fuera declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

2.3.2.- Las reformas de los años 40's

En febrero de 1941 el Presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, envió a la Cámara de Diputados una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, mediante la cual se proponía entre otros temas, añadir a la definición de huelga, el adjetivo "legal" que, al menos gramaticalmente, calificaba la suspensión laboral, aunque su autor se empeñaba en negarlo.

El artículo que definía la huelga quedaba en estos términos: "Huelga es la suspensión **legal** y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

¹¹¹ BENSUSAN, Graciela, El Obrero Mexicano, Tomo I "el derecho laboral" 1ª ed. México 1985. Ed. Siglo veintiuno editores, p. 9 a 72.

La mayoría de los legisladores del Congreso de la Unión justificaron la propuesta del Ejecutivo Federal argumentando que la inclusión del término *legal* no tenía ninguna relación con la calificación de la huelga y que sólo llevaba la finalidad de establecer que la suspensión de labores es un acto jurídico y legal, o sea, un acto que la ley garantiza porque es producto del ejercicio de un derecho.¹¹²

El mismo diputado Trueba Urbina afirmaba categóricamente:

"el artículo 259 del proyecto del señor Presidente de la República, que la comisión acoge íntegramente, no es más que la consagración de la legalidad del hecho, consecuencia del ejercicio del derecho de huelga...

la introducción del término legal no es más que robustecer una situación meramente práctica; de hecho, que quiere decir consagración, garantía del derecho de huelga, como dice el señor Presidente".¹¹³

Sin embargo el diputado Carlos Zapata Vela presintió algo raro en esa propuesta que le resultaba extraña; por lo que solicitó a la Comisión aclarar si el término "legal" constituía en realidad un requisito más que llenar para ejercer una huelga¹¹⁴. La Comisión, obviamente lo negó y argumentó a favor de la iniciativa del señor Presidente.

En realidad, pronto se descubrieron las verdaderas intenciones del Presidente Mexicano que declaraba abiertamente su militancia dentro del catolicismo, Manuel Ávila Camacho, quien en septiembre de 1943, expidió un decreto

¹¹² Cfr. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit. p. 78.

¹¹³ CÁMARA DE DIPUTADOS, *Diario de los debates*, 13 de marzo de 1941, p. 16.

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 21 y 22.

presidencial prohibiendo las suspensiones ilegales de labores por parte de los trabajadores.¹¹⁵

Durante la gestión de este Presidente, pierde fuerza el movimiento obrero que se ve muy golpeado por los grupos de derecha y fascistas que a veces eran apoyados por el propio Presidente para debilitar al movimiento obrero representado por la CTM, que a su vez había sido favorecida años antes por el régimen cardenista para promover la organización obrera y la defensa de sus derechos, incluso el régimen Cárdenas había alentando los movimientos de huelga frente al capital.

En cambio, Ávila Camacho ofreció todas las garantías a la inversión privada nacional y extranjera para regresar e invertir en el país, después de que con Cárdenas se había replegado el capital extranjero ante sus políticas de tipo socialista. Manuel Ávila tuvo que modificar la Ley Federal de Trabajo para lograr su objetivo.

Los artículos que se modificaron quedaron de la siguiente forma:¹¹⁶

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

En este artículo se agregó el término "legal" que calificaba y restringía aún más el derecho de huelga. Además, en opinión de Bensusan, en este periodo la huelga fue interpretada por la autoridad laboral como un derecho exclusivo del

¹¹⁵ Cfr. BASURTO, Jorge, *La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo 11 "del avilacamachismo al alemanismo"* 1ª ed. México 1984, Ed. Siglo veintiuno editores, p. 15 a 21.

¹¹⁶ Diario Oficial del La Federación, Jueves 10 de abril de 1941.

sindicato titular del contrato colectivo,¹¹⁷ es decir, ya no era suficiente que la huelga fuera ejercida por una coalición de trabajadores. Desgraciadamente este criterio restrictivo del derecho de huelga se impondría en 1980 en las reformas a la nueva ley del trabajo.

Art. 262. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Los actos de coacción o de violencia física y moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Con la modificación de este artículo se estableció claramente un nuevo delito en la Ley Federal del Trabajo y se establece también su pena o castigo que consiste en prisión, multa y reparación del daño.

Además en el Código Penal se estableció el delito de disolución social, el cual consideraba como conductas delictivas la propaganda política que difundiera "ideas exóticas" que perturbaran el orden público así como aquellos actos tendientes a producir rebelión, asonada o motín, así como aquellos que realizaran o incitaran a otros a realizar actos de sabotaje o de provocación con fines de perturbación del orden o de la paz pública.

Art. 265. Antes de declarar la huelga **se deberán cumplir los siguientes requisitos:**

I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días

¹¹⁷ BENSUSAN, Graciela, Op. Cit. p. 68

cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde que el patrón haya sido notificado.

La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario e interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y

En esta fracción se agregó que el aviso que se deberá dirigir al patrón debe anunciar el propósito de irse a huelga y su objeto, además de citar la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida.

Además se agregó también que la notificación tenía como consecuencia constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario e interventor del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos.

II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de conciliación y Arbitraje.

En esta fracción se agregó la obligación de que el Presidente de la Junta hará llegar al patrón, la copia del pliego de peticiones bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Asimismo se suprimió la fracción tercera en virtud de que la contestación del patrón ahora se contemplaba en la segunda fracción y de manera más formal, a través de la Junta.

Art. 267. La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Título Noveno, Capítulo IV, de esta Ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta Ley enumera. Los efectos del aviso que requiere el artículo 256 no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón, para concurrir a ellas.

Se modificó el contenido del anterior artículo 267; en esta nueva ley se establece que si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga.

Art. 269. Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará **de oficio** que

no existe el estado de huelga en el **centro de trabajo**, empresa o **negociación**, y en consecuencia:

I. Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él;

II. Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5º Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y

IV. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Además se adicionó el artículo 269 bis.

Art. 269 bis. Se aplicarán las sanciones penales establecidas en el artículo 262 de la presente Ley:

A) A los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del artículo anterior o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectadas por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o ilícita.

B) A los que, no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, salvo el caso de la fracción IV de artículo 260, tomen parte en una huelga inexistente o ilícita.

El conocimiento de los delitos a que se refiere este título corresponde a los Tribunales de la Federación, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 104 de la Constitución Política.

Como hemos dicho, esta modificación obedeció a que Ávila Camacho tenía que mostrar garantías al capital para que regresara a invertir en el país. Por tal motivo, esa reforma se encargaba de obstaculizar más el ejercicio del derecho de huelga.

Con el paso del tiempo los propios laboristas lo confirmarían, pues Mario de la Cueva ha afirmado que esas modificaciones revelaban no sólo una política

conservadora y derechista, sino más bien la tendencia fascista que caracterizó al régimen presidencial de Ávila Camacho. El mismo autor manifiesta que el calificativo "legal" aplicado a la suspensión laboral abrió las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad, y agrega que esa palabra permitió también a las autoridades laborales escudriñar en los estatutos de los sindicatos a efecto de descubrir alguna argucia legal.¹¹⁸

A su vez Puig manifiesta que:

"Con el tiempo, se confirmó el temor que expuso el diputado Carlos Zapata Vela en el debate del dictamen relativo a la adición que comentamos, en el sentido de que el aumento constituyera en realidad un nuevo requisito, pues como ocurrió en el caso de la huelga de los ferrocarrileros, estallada el 25 de febrero de 1959, se declaró la inexistencia de la huelga por no haberse dado cumplimiento a las disposiciones estatutarias del sindicato"¹¹⁹

Además, aunque no lo mencione ni De la Cueva ni Puig, es importante mencionar que con esta reforma se pretendió convertir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en defensores de oficio de la parte patronal en los conflictos de huelga, pues el artículo 269 disponía que cuando una huelga no cumpliera con los requisitos de fondo y de forma, la Junta de Conciliación y Arbitraje declararía **de oficio** que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación, es decir la Junta tenía que hacer de oficio el trabajo de los abogados patronales.

¹¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª ed., México, Ed. Porrúa, p.580

¹¹⁹ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit. p. 81.

2.3.3.- La requisita

La requisita es una figura jurídica contenida en la Ley de Vías Generales de Comunicación cuya promulgación data del 19 de febrero de 1940, último año del gobierno de Lázaro Cárdenas. La figura de la requisita se estableció en el ordenamiento legal de referencia, en virtud de que en el ambiente gubernamental se creía necesario disponer un marco jurídico adecuado a la coyuntura de la segunda guerra mundial; de esa forma se justificaba la creación de la requisita "por la importancia de garantizar plenamente el funcionamiento de la comunicación frente a posibles sabotajes provocados por agentes extranjeros".¹²⁰

El artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación es el precepto que contiene la requisita, su texto es el siguiente: "En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público, o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles, inmuebles, y de disponer de todo aquello como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviese al servicio de la vía de que se trate, cuando lo considere necesario".

¹²⁰ BENSUNSAN Graciela, El derecho del trabajo en la historia de México: una aproximación general, Siglo XXI, Cap. III, p. 2 citada por CONESA RUIZ, Ana María, La requisita: una figura jurídico-política, artículo publicado en Revista Crítica Jurídica, número 6, año 1987, p.149 a 162.

De la lectura del precepto anterior resulta evidente que el motivo de la aplicación de la requisa es únicamente en casos de guerra internacional, de grave alteración del orden público, o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, por lo que la requisa aplicada a una empresa cuyos trabajadores han ejercido el derecho de huelga, resulta totalmente inconstitucional cuando no se está en los supuestos mencionados.

Aún más incongruentes y anticonstitucionales fueron las 10 requisas que, con el fin de desarticular el movimiento sindical o las propias huelgas, el gobierno aplicó desde 1944 hasta 1984 a la empresa de telefonía nacional, pues la requisa y, en general, la Ley de Vías Generales de Comunicación tienen fundamento en el artículo 27 Constitucional, el cual otorga el derecho al Gobierno Mexicano de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, pero la incongruencia radica en que en ese tiempo la empresa de teléfonos era propiedad de la nación, es decir, no era propiedad privada por lo cual no podía estar sujeta a la requisa.

Además, en opinión de Ana María Connesa Ruiz,¹²¹ el propio artículo 12 resulta incongruente pues otorga una amplia facultad discrecional o arbitraria al gobierno para decidir si debe aplicar la requisa "cuando a su juicio sea necesario y para disponer de los servicios cuando lo juzgue conveniente".

"Lo subjetivo de estas facultades dá lugar a que el Estado haga uso de ellas en base a un criterio político. Y ello es precisamente lo que ha sucedido en la historia de su ejecución: han sido las

¹²¹ CONESA RUIZ, Ana María, La requisa: una figura jurídico-política, artículo publicado en Revista Crítica Jurídica, número 6, año 1987, p.149 a 162.

consideraciones de "peligrosidad política" de ciertas luchas obreras las que han dado lugar a los decretos requisadores",¹²²

Como se puede notar, la requisa no es más que otro obstáculo para el ejercicio de la huelga, sin embargo, el sistema jurídico mexicano tiene muy bien encubierta a esta figura, pues no está normada en la legislación laboral, sino en otro ordenamiento como ya hemos visto.

La requisa, de acuerdo a la experiencia, es un atentado en contra del derecho de huelga, pues en varias ocasiones ha servido para lograr que los trabajadores olviden sus peticiones de aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo a cambio de no ser despedidos de la empresa.

"El ilegal decreto de requisa que cercena el derecho de huelga como consecuencia del compromiso adquirido de México con el gobierno de Estados Unidos, en la época de la segunda guerra mundial"¹²³

Por último es importante señalar que mediante la requisa el gobierno se olvida de su papel de actor imparcial en las huelgas, pues cuando aplica esta figura jurídica inconstitucional, le otorga todas las ventajas a la parte patronal.

2.3.4.- La nueva Ley de 1970

En el año 1960, el presidente Adolfo López Mateos nombró una comisión encargada de preparar un proyecto de Ley del Trabajo, dicha comisión quedó integrada por Salomón González Blanco, entonces Secretario del Trabajo,

¹²² Id.

¹²³ SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de derecho sindical y del trabajo. 1ª ed. México 1987 Ed. UNAM, p. 12

Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y del Distrito Federal, respectivamente y Mario de la Cueva. Sin embargo, su propuesta fue aceptada, después de varias etapas de discusión, hasta 1970 en el sexenio de Gustavo Díaz Ordaz

Uno de los cambios en esta Nueva Ley consistió en la creación de un Título especial de huelgas que se integra por dos capítulos: el de disposiciones generales y el de objetivos y procedimientos de la huelga.

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

En esta nueva ley se suprimió el calificativo "legal" que recaía en la legislación anterior sobre la suspensión de labores; la razón por la cual se decidió eliminar fue porque dicho calificativo había significado, según Mario de la Cueva, abrir las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legitimidad. El mismo autor reitera que "...la comisión, según ya lo explicamos, suprimió el agregado de 1941, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia legal y declarar la inexistencia legal de la huelga"¹²⁴

Sin embargo, en opinión de Santos Azuela esa situación (descubrir alguna argucia legal y declarar la inexistencia legal de la huelga), ha vuelto a ser retomada por la Secretaría del Trabajo y nuestra judicatura obrera de

¹²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª ed., México, Ed. Porrúa, p.587

consigna.¹²⁵ Como ejemplo de este tipo de actuaciones que, al margen de la ley, han venido aplicando las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podemos citar el caso del sindicato de Sobrecargos de Mexicana de Aviación:

"... la Junta Especial Número Dos de la autoridad laboral mencionada dictó el 7 de noviembre de 1983 una resolución que declaró legalmente inexistente la huelga estallada por la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México en la empresa Compañía Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., porque el Comité ejecutivo de la operación no demostró haber dado cumplimiento a sus normas estatutarias, lo cual de ninguna manera constituye una causa de inexistencia..."¹²⁶

El contenido del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo vigente es preciso al establecer que no puede declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en sus tres fracciones que se refieren a los requisitos de mayoría, al objeto legal de la huelga y a los requisitos del artículo 452, actualmente 920. Sin embargo, como ha quedado ejemplificado, es claro que la autoridad hace caso omiso de la legislación, imponiendo nuevas trabas al derecho de huelga, no obstante que la ley, ya de por sí, ha impuesto demasiados requisitos que convierten al derecho de huelga en un procedimiento largo, complicado, retardatario y cuyo sentido final es negar u otorgar la "autorización" de ese derecho a los trabajadores.¹²⁷

El otro aspecto que diferenció el concepto de huelga contenido en la Ley vigente en 1940 con esta nueva Ley de 1970 fue la modificación de la frase "suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores"

¹²⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., México 1997, Ed. Porrúa, p. 208.

¹²⁶ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit. p. 285.

¹²⁷ FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo et. al., Libertad Sindical "Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI" 1ª ed. México 1999, Ed. UNAM, UAM, AFLCIO y FAT, p. 168.

por la nueva frase "suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Esta diferencia "significó un cambio tendiente a superar la pretensión de que precisamente, a la interrupción de los trabajos era necesario adicionar, la comprobación del carácter mayoritario de la coalición"¹²⁸

Art. 441.- Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

En este artículo podemos interpretar que la generalidad son las coaliciones y una especie de esa generalidad son los sindicatos que son coaliciones permanentes, lo que significa que también hay coaliciones temporales y, conforme a la ley de 1970, también éstas pueden ser sujetos de una huelga. Esto se confirma con el texto del artículo 461 de esta ley que establece que se debe acompañar una copia de la solicitud de inexistencia a los sindicatos emplezantes o a la coalición de trabajadores.

Sin embargo, este es el criterio que menos ha prevalecido en la autoridad laboral cuando se tramita una huelga, más aún a partir de 1980, pues es regla general (como lo veremos en el siguiente capítulo de las reformas de 1980) que las huelgas deban ser promovidas por un sindicato. El Dr. Arturo Fernández Arras opina al respecto:

Con claros propósitos limitativos, en el Congreso de la Unión operó en 1980, una serie de reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo en materia de huelga, pues desapareció la posibilidad de acción de los trabajadores por medio de las coaliciones, cuando a pretexto de que en aras de la técnica y mejor regulación, se hacía necesario su adecuado enmarcamiento jurídico y, al efecto, se le

¹²⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 587.

transformó en procedimiento, la huelga quedó convertida en un instrumento de acción sindical fácilmente controlable"¹²⁹

Art. 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Esta disposición introduce la modalidad de que la huelga puede abarcar a la empresa en su conjunto o sólo a uno o varios de sus establecimientos sin afectar las labores en las otras áreas de la empresa. Es decir, que tratándose de huelgas no se considera necesariamente a la empresa como una unidad económica jurídica.

Art. 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

En el texto de este artículo, que corresponde al 262 de la Ley reformada de 1940, se eliminó el párrafo que señalaba que "los actos de coacción o de violencia física y moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa de diez mil pesos, más la reparación del daño", asimismo el legislador de 1970 decidió omitir el texto del artículo 269 bis de la ley vigente en 1940; por eso en opinión de Graciela Bensusan esta Nueva Ley "eliminó algunas de las restricciones como las normas que en la Ley laboral reprimían ciertas conductas vinculadas a su ejercicio" (de la huelga).

Sin embargo, la misma autora señala también que "Es válido pensar que estas y otras reformas introducidas a la ley, así como la derogación de los delitos de disolución social estaban destinadas a recuperar la legitimidad del Estado

¹²⁹ FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo et. al., Op. Cit., p. 168.

Mexicano, resquebrajada con la crisis de 1968. El carácter predominantemente formal de estas reformas laborales se puso en evidencia cuando los avances que ellas contenían fueron desvirtuados por reglamentaciones posteriores restrictivas".¹³⁰

Pasando a otro tema, la nueva Ley de 1970 aborda **el tema de la existencia legal de la huelga** en los artículos 444, 450, 451 y 452. Cabe recordar que la Ley de 1940 regulaba la existencia en los artículos 260, 264, 265 y 269.

El artículo 444 de la Ley de 1970 establece que huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos (establecidos en los artículos 451 y 452) y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Al respecto, es necesario señalar que los objetivos que señala el artículo 450 fueron ampliados, es decir, que en la legislación anterior su artículo 260 sólo contenía cuatro fracciones correspondientes a los **objetivos de la huelga**, mientras la ley de referencia los aumentaba a seis fracciones:

En 1940 el objeto de la huelga estaba limitado a uno de los siguientes:

1) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, 2) Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo, 3) Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo y 4) Solidarizarse con otra huelga.

¹³⁰ BENSUSÁN, Graciela, El Obrero Mexicano, Tomo 4 "el derecho laboral" 1ª ed. México 1985, Ed. Siglo veintiuno editores, p. 69.

En la nueva Ley Federal del Trabajo los objetivos ya eran los siguientes:

Art. 450.- La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, amonizando 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 la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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

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

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

En 1975 se agregó un séptima fracción:

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

Un sector amplio de los tratadistas de derecho laboral mexicano considera que al establecer en siete fracciones los objetivos de la huelga, la ley reglamentaria del derecho de huelga ha venido a limitar gravemente el derecho de huelga, en virtud de que el legislador ordinario, indebidamente, ha establecido exacta y limitativamente cual son los objetivos de ésta.

Sin embargo, el Dr. Mario de la Cueva defiende su teoría de que los objetivos de una huelga están establecidos en el artículo 450 "no en una enumeración limitativa, sino enunciativa, pues por una parte el poder legislativo podría, en cualquier momento, aumentar la lista y, por otra, las juntas de conciliación y arbitraje podrían asimismo incluir en la fracción primera las cuestiones no

previstas y las que surgieran en el futuro. O con otras palabras: la fracción primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales del trabajo".¹³¹

La verdad es que debido a la feroz ambición económica de los grandes capitales, que fácilmente evaden la justicia laboral, ese libre arbitrio (o, casi siempre arbitrariedad) de los tribunales del trabajo ha demostrado un criterio siempre contrario a los intereses de la clase trabajadora, por lo cual es difícil, aunque no imposible legalmente, pensar que en algún momento una Junta de Conciliación y Arbitraje pueda favorecer una huelga que tenga por objeto, de manera genérica, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Pero aunque legalmente no es imposible, siempre podemos encontrarnos con una barrera que el Dr. Fernández Arras describe así:

"Solapados por una amplia justicia de consigna, los patrones están ciertos de que con facilidad una huelga puede ser declarada inexistente, pues habrá siempre un funcionario pusilánime que se preste a esto o incluso, a declararla improcedente porque no se cubren los requisitos creados por el "Presidente legislador" de alguna Junta de Conciliación y Arbitraje, cumpliéndose así las leyes que favorecen a los poderosos, mismos que de paso aplican todo su poder ora para aprovechar los vacíos jurídicos, ora para capitalizar la subcultura de la corrupción (mordida, intimidaciones, compra de jueces, etcétera)."¹³²

Con los argumentos anteriores parece que el razonamiento del Dr. Mario de la Cueva no convenció a muchos de los tratadistas del derecho laboral, pues más bien parece una justificación personal y la defensa de una posición indefendible.

¹³¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 628.

¹³² FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, Op. Cit. p. 173.

En relación con los requisitos señalados en los artículos 451 y 452 de la nueva Ley podemos señalar que el artículo 451 corresponde al 264 de la Ley de 1940 y básicamente se establece el **requisito de mayoría** de trabajadores que se requiere para suspender las labores, sin embargo en el artículo 451 de la ley de 70, se agrega el párrafo que dice

Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. *La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y*

Mario de la Cueva dice que se agregó este párrafo porque el sector obrero argumentó que "la razón que por la cual la determinación de la mayoría nunca puede promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos es porque el recuento previo es contrario al principio de libertad de coalición, porque ninguna autoridad y menos un representante patronal puede intervenir en las deliberaciones y votaciones de los trabajadores".¹³³

Suponemos que Mario de la Cueva y la comisión que redactó el proyecto que después se convirtió en ley otorgan una salvedad para romper con el principio de libertad de coalición, pues el recuento siempre significa intromisión de la autoridad laboral en la vida sindical, independientemente del momento previo o posterior de la suspensión de labores.

¹³³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 621.

El artículo 452 corresponde al 265 de la Ley de 1940 y básicamente se establecen en él los **requisitos que debe contener el escrito de emplazamiento a huelga**; en el art. 265 de la ley de 1940 se denominaban requisitos para declarar la huelga.

Art. 452.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

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

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

En el artículo 265 de la Ley de 1940 estaban incluidos otros dos párrafos más que en la Ley de 1970 pasan a formar los artículos 453 y 454, pues el 452 sólo se refiere a los requisitos del emplazamiento.

Art. 453.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón, la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en

contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Art. 454.- El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, en esta nueva Ley se establecen en preceptos distintos las **causales de inexistencia** y sus efectos, mientras que en la ley de 1940 estas dos situaciones estaban reguladas conjuntamente en el artículo 269. Una importante modificación en esta nueva Ley, fue la que suprimió como causa de inexistencia la huelga declarada en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo. En la nueva Ley las causales de inexistencia quedaron así:

Art. 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.

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

En este tema de las causales de inexistencia se dio un giro muy importante pues la legislación de 1940 en su artículo 269 estipulaba que: si la huelga no reunía los requisitos de forma, fondo y mayoría, la Junta de Conciliación y Arbitraje declararía de oficio que no existía el estado de huelga. La Ley de 1970 quitó a la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad de declarar de oficio la inexistencia legal de la huelga.

Sin embargo, como lo hemos apuntado líneas arriba, en México el derecho de huelga se ha convertido en un procedimiento que mediante los obstáculos que

significan los requisitos de existencia, se plantea a los trabajadores como un "rito burocrático que obliga a los trabajadores a pedirle permiso al Estado para decretar el paro de actividades, en contrario de prácticas actuales en otras Naciones"¹³⁴

Las **consecuencias de la declaración de inexistencia** de una huelga básicamente fueron las mismas que en la legislación anterior pero en la nueva Ley se pasaron al artículo 463 que establece que si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: a) fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, b) los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, c) declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y d) dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

De conformidad con el artículo 460, **la solicitud de declaración de inexistencia** de la huelga puede presentarse, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores por los trabajadores, los patrones de la empresa o establecimiento afectado o por terceros interesados, es decir, dicha declaración ya no se tiene que realizar de oficio como en la legislación anterior. También debe enfatizarse que de acuerdo a la ley, la inexistencia sólo podrá declararse por falta de los requisitos de mayoría, forma y fondo, es decir, no podrá declararse la inexistencia de una huelga por otras causas.

¹³⁴ FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, Op. Cit. p. 168.

A efecto de otorgar seguridad jurídica a los trabajadores, en esta nueva Ley, se establece un plazo de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia. Si no se solicita la declaración de inexistencia en dicho plazo, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. Sin embargo, vale decir que no hay un plazo expreso en la Ley que obligue a la autoridad laboral a resolver el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga en un determinado tiempo, por lo que puede considerarse que esta omisión genera incertidumbre legal en los trabajadores, quienes después de varios días de estallada una huelga podrían ver terminada su lucha obrera con una resolución jurisdiccional que diga que la huelga que ellos han sostenido, jurídicamente no ha existido.

El **procedimiento para la declaración de inexistencia o existencia** de la huelga se reguló por primera vez en esta nueva Ley del Trabajo, pues es preciso recordar que en la legislación anterior la inexistencia de una huelga era declarada de oficio por la autoridad laboral, así pues, esta nueva legislación en su artículo 461, que actualmente corresponde al 930, dispuso 6 fracciones que establecen la forma en la que se debe presentar la solicitud, la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, el tipo de pruebas que puedan presentarse y la forma en que debe resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre la existencia o inexistencia.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, que básicamente es el mismo que actualmente se contempla en el artículo 130, se deben observar las normas siguientes: a) La solicitud de la declaración de

inexistencia de la huelga se debe presentar por escrito con una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En dicha solicitud se deben indicar exactamente las fracciones del artículo 459 en que se funde, pues posteriormente no podrán aducirse otras causas, b) La Junta debe correr traslado de la solicitud y citar a las partes a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días, c) Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, éstos deben presentar pruebas que comprueben su interés, d) Las pruebas se rendirán en la audiencia. Sólo en casos excepcionales puede la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la misma audiencia, e) Una vez concluida la recepción de pruebas, la Junta debe resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga, dentro de las veinticuatro horas siguientes, f) Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, pero la resolución se dictará por los que concurran, en caso de empate, los votos de los ausentes se suman al del Presidente.

Dicho procedimiento, al no fijar un plazo para resolver acerca de la existencia o inexistencia de la huelga, permite que puedan pasar un número indeterminado de días desde la suspensión del trabajo hasta el momento en que la autoridad decida si la huelga, que de hecho los trabajadores han estallado, es legalmente existente o inexistente, lo que propicia que el derecho de huelga, ya de por sí reducido a un simple procedimiento controlado por la autoridad laboral, carezca del carácter sumario que por lo menos le correspondería.

Aparte de que este procedimiento de declaración de inexistencia puede resultar muy lento y no tiene un plazo máximo para resolverse, permite la posibilidad de otro procedimiento: el recuento para determinar si realmente la mayoría de trabajadores apoya una huelga. Ahora bien, el procedimiento para desahogar la prueba del recuento otorga amplias facultades a la autoridad laboral para retardar aún más la resolución principal, pues la fracción I del artículo 462 faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que libremente señale cuando quiera el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento de los trabajadores. Todo esto en perjuicio del movimiento obrero porque durante esos largo periodos de tiempo los trabajadores sobreviven sin recibir su salario, por lo que al patrón le conviene más el transcurso del tiempo pues la desesperación hace presa de los trabajadores quienes al final tienen que negociar condiciones deplorables para el regreso a las labores.

Una vez transcurrido ya bastante tiempo, estando en el recuento de los trabajadores, la ley otra vez permite otro procedimiento retardatario, pues la fracción V del artículo 462 establece que "las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas". Dicha audiencia puede citarse, también libremente, el día que se le ocurra a la autoridad laboral.

En relación con este largo procedimiento de declaración de existencia o inexistencia de la huelga, el Dr. Santos Azuela manifiesta:

Dentro de esta misma audiencia se desahogarán las pruebas, excepto si se ofreciera el recuento de los trabajadores. En casos

excepcionales, la Junta diferirá la recepción de las pruebas que por su naturaleza no se puedan desahogar en dicha audiencia.

La experiencia nos demuestra que estos casos de excepción, en realidad constituyen la regla, alargándose los juicios, específicamente en esta etapa".¹³⁵

No podemos dejar de mencionar nuevamente que el recuento de los trabajadores es una práctica que atenta en contra de la libertad sindical que, de acuerdo a Santos Azuela "...se funda en la idea de reconocer tanto a los trabajadores como a sus asociaciones profesionales el derecho de actuar y vivir con total autonomía...".¹³⁶

Pasando al tema de la **ilicitud de la huelga** podemos comentar que la Constitución Mexicana en el último enunciado de la fracción XVIII del artículo 123, establece que se considera ilícita una huelga en dos supuestos: cuando la mayoría de las personas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Esta situación ha venido operando igual desde la Ley de 1930 hasta la actual legislación que contempla este supuesto en el artículo 445.

Sin embargo la ley de 1970 introduce, para efectos de calificar la ilicitud de la huelga, el mismo procedimiento que se contempla para calificar la existencia, es decir el largo y sinuoso procedimiento establecido en el artículo 461, que como hemos visto sirve como una herramienta para los patrones, quienes llegan a sacar ventaja de esa maniobra dilatoria y retardataria para alargar las huelgas y así desgastar el movimiento obrero y desacreditar a la representación sindical.

¹³⁵ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., México 1997. Ed. Porrúa. p. 270.

¹³⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de derecho sindical y del trabajo, 1ª ed. México 1987 Ed. UNAM, p. 151.

Es importante mencionar que evitar la ilicitud de una huelga es un obstáculo más que tienen que eludir los trabajadores, si embargo este riesgo está presente durante todo el periodo que dura la huelga, pues el patrón y cualquier tercero interesado disponen de cualquier momento para presentar la solicitud de ilicitud de la huelga, es decir no hay término fatal para solicitar la ilicitud.

Aunque es difícil que se pueda probar que la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades (principal causa de ilicitud de huelga), es importante que los trabajadores huelguistas se abstengan de cualquier tipo de violencia, pues generalmente los patronos recurren a actos de provocación que, como ya sabemos, sirven para solicitar la ilicitud de la huelga y así por lo menos, retardar mas el tiempo de la huelga en perjuicio de los trabajadores que durante esos largos periodos de tiempo, sobreviven sin recibir un salario y con el tiempo comienza a debilitarse su movimiento.

Los efectos de la declaración de ilicitud de la huelga están contemplados en el artículo 465 y consisten lisa y llanamente en la terminación de las relaciones de trabajo de los huelguistas. Al respecto es necesario aclarar que la doctrina ha considerado que ese efecto de la declaración de ilicitud sólo se aplica a los huelguistas que hayan cometido actos de violencia, pues los trabajadores comprometidos con su movimiento saben que no se debe hacer eso.

La huelga justificada. Una vez que los trabajadores logran eludir los obstáculos que se necesitan para lograr que la huelga sea considerada

legalmente existente y no sea considerada dentro del concepto de ilicitud, es necesario todavía, en caso de que los trabajadores hayan sometido el conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que ésta determine si los motivos de la huelga son imputables al patrón para declarar, de acuerdo al artículo 446, la huelga justificada. Entonces, podemos decir que los motivos de una huelga, no obstante que ya haya sido declarada lícita, pueden o no ser imputables al patrón.¹³⁷

Para que se determine que es una huelga justificada se necesita que el conflicto sea sometido a la decisión de la Junta, lo que implica un *nuevo procedimiento*, a saber, el que se marca en el artículo 470 que ordena que se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

De acuerdo al Dr. Climent Beltrán, para lograr la imputabilidad de las causas de la huelga al patrón, se necesita que los trabajadores tramiten el incidente respectivo de liquidación de los salarios, cosa que no resulta fácil. Debe quedar claro que, hasta después de estallada la huelga y calificada de existente, se podrá tramitar el incidente de imputabilidad al patrón, con objeto de que se le considere responsable del conflicto.¹³⁸

El efecto de la huelga imputable al patrón está contemplado en el artículo 470, consiste en que la Junta condenará a éste a la satisfacción de las

¹³⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., México 1997, Ed. Porrúa, p. 242.

¹³⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo, citado por SANTOS AZUELA, Héctor.

peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. Todo esto, siempre y cuando los trabajadores lo reclamen mediante los engorrosos procedimientos que ya nos describe el Dr. Climent Beltrán.

"El procedimiento de imputabilidad implica un replanteamiento del conflicto como un juicio ordinario autónomo, de manera que en la demanda deben reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que puedan ampliarse, porque tiene que haber continuidad en las mismas, pues se trata de trasladar a un plano jurisdiccional distinto el examen del fondo del mismo conflicto. Esta precisión es importante porque las omisiones de la demanda de imputabilidad respecto a lo reclamado en el escrito de emplazamiento, no pueden ser subsanadas en el nuevo procedimiento".¹³⁹

En cuanto al tema de la **terminación de la huelga** debemos referirnos al artículo 469 y sus incomprensibles fracciones:

Art. 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.

Al respecto podemos señalar que esta disposición introduce implícitamente la opción de que los trabajadores puedan elegir libremente a una persona o comisión que, mediante laudo arbitral, dirima el conflicto.

¹³⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Lev. Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, 11ª ed. México 1996, Ed. Esfinge, p. 591.

Por otra parte la incongruencia de esta disposición radica en que no deja posibilidad de que los trabajadores decidan por sí mismos el momento conveniente mas apropiado para levantar la huelga, es decir, la huelga tiene que levantarse hasta que el patrón este de acuerdo, hasta que el lo autorice. El Dr. Fernández Arras nos dice:

"Es el legislador, el que determina cuáles son los fines y objetivos de la huelga; cuáles son sus alcances convenientes y hasta como debe clasificarse. Tal cual ya se apuntaba con antelación, privándola del factor sorpresivo y abierto que presione al Estado o a la empresa, se previene expresamente como deberá terminar. Ante absurdos semejantes, llegamos al extremo de que si los trabajadores estallan la huelga ya no pueden después levantarla, cuando así les convenga estratégicamente, pues deberán contar con el consentimiento del patrón y la bendición de las autoridades laborales".

"Así, en la experiencia cotidiana, las empresas pueden darse el lujo de precipitar a los trabajadores a la huelga, conscientes de que las actividades no se podrán reanudar sin el consentimiento del patrón, como los casos de URAMEX o AEROMEXICO"¹⁴⁰

Hasta este momento hemos tratado el tema de la inexistencia y sus puntos relacionados: objetivos de la huelga, el requisito de mayoría, los requisitos que debe contener el escrito de emplazamiento, causales de inexistencia, consecuencias de la declaración de inexistencia, la solicitud de declaración de inexistencia y el procedimiento para la declaración de inexistencia o existencia. Asimismo se han analizado los temas de la ilicitud de la huelga y la justificación e injustificación, imputabilidad de los motivos de la huelga y, por último, las formas de terminar la huelga.

¹⁴⁰ FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, Op. Cit. p. 168.

En estos temas se ha realizado un breve análisis estudiando y revisando las disposiciones legales que los regulan, con la finalidad de detectar y comprender los supuestos que se han reformado o extra-limitado el derecho de huelga, y el efecto concreto que han implicado en el ejercicio de este derecho; sin embargo el análisis jurídico general del derecho de huelga en México resulta más fácil de desarrollar, pues en mi opinión el derecho de huelga ideal sería, como en varios países lo es, aquel en el que se hayan eliminado todas las restricciones que se han impuesto a este Derecho que, por cierto, en la Constitución no tiene mayores requisitos limitantes.

"Por nuestra parte estimamos que como en otros sistemas de avanzada, basta con el simple reconocimiento constitucional de la huelga, para hacer acopio de ella, sin ponerle requisitos, ritos o procedimientos. Se logrará de esta suerte, que sean los trabajadores, en efecto, los que determinen, de acuerdo con sus intereses, cuándo es conveniente la cesación de labores".¹⁴¹

Pues en esta nación la huelga reducida a un procedimiento (que ya de por sí nos muestra sus múltiples inconvenientes), priva a los trabajadores de la potestad de frenar las labores en el momento deseado, como medida de presión frente a los patrones y/o el Estado, limitando su ejercicio a una auténtica autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes al limitar que se estalle libremente la huelga cuando los trabajadores lo consideren, violan la libertad sindical consagrada en el Convenio 87 de la OIT, que México ha ratificado, que en su artículo tercero establece que "las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de

¹⁴¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Op. Cit., p. 274.

acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

El Dr. Santos Azuela lo dice así:

"Mediante esta plataforma procesal se condiciona el acopio de la autodefensa reivindicatoria, proletaria por antonomasia, al permiso y consideración de las autoridades; en la especie, de manera lamentable, a una auténtica autorización de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje"¹⁴²

2.3.5.- La reforma de 1980

El 4 de enero de 1980, durante el sexenio de José López Portillo, se reformó la legislación laboral y, sin duda, el ya de por sí debilitado derecho de huelga fue uno de los aspectos del derecho laboral que más resintió en forma negativa esta reforma, pues se consiguió adaptar en la ley a la huelga como un simple procedimiento, amén de que se reservó este derecho para los sindicatos.

Las razones por las cuales se desprende el retroceso que sufrió el derecho de huelga se pueden resumir en dos grandes aspectos; el primero tiene que ver precisamente con el hecho de que la huelga, por su propia naturaleza, no debe ser considerado como un procedimiento porque es un derecho sustantivo instrumental al servicio de los trabajadores; y el segundo argumento consiste en el hecho de que esta reforma impone un nuevo límite para el ejercicio de este derecho, pues limita la calidad de los sujetos activos de este derecho en virtud de que reserva su ejercicio únicamente en favor de los sindicatos, aún cuando la

¹⁴² SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit., p. 230

Constitución dispone expresamente que la huelga es un derecho de los trabajadores, no de los sindicatos.

En este punto es necesario aclarar en primer lugar la forma en la que se ha convertido al **derecho de huelga en un simple procedimiento** y en segundo lugar, porqué el derecho de huelga, por su propia naturaleza, debe ser considerado conjuntamente como un derecho sustantivo instrumental y porqué no debe ser dividido en una parte sustantiva y una parte adjetiva o procedimental.

Dicha reforma legal tiene como antecedente directo la iniciativa presidencial del 18 de diciembre de 1979, que en su exposición de motivos expresa directamente que

"Por razones de técnica jurídica se propone la reubicación de varios artículos que regulan el procedimiento de huelga y que actualmente se encuentran incluidos en la parte sustantiva de la ley".¹⁴³

En consecuencia, y debido a la larga época que vivió México en la cual la mayoría de las leyes eran propuestas por el Poder Ejecutivo y tenían que ser aprobadas por el Poder Legislativo, en 1980 se aprobó dicha reforma legal que derogó los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 y los trasladó al nuevo Título Octavo, Capítulo II correspondiente a Objetivos y Procedimientos de Huelga.

En opinión de Puig Hernández es claro el objetivo que se consiguió con esta reforma:

¹⁴³ Poder Ejecutivo Federal, Iniciativa de Decreto sobre la Ley Federal del Trabajo, pág. 2.

"...es un logro más de la actividad estatal tendiente a normalizar el ejercicio de este derecho para convertirlo exactamente en un procedimiento jurisdiccional común, lo cual revela una acción premeditada encaminada directamente a restringir los efectos de la huelga, al sujetarla a todas las formalidades propias de las cuestiones procesales..."¹⁴⁴

En ese orden de ideas, la figura de la huelga se ve gravemente afectada al ser considerada como un procedimiento jurisdiccional porque en realidad no le es, pues: a) no se requiere necesariamente una contestación formal por parte del patrón, b) no son denunciables los miembros de la Junta, c) no se admiten mas incidentes que el de falta de personalidad, d) no es la Junta o su Presidente quienes emplazan al patrón, e) la falta de contestación o su extemporaneidad no provocan que se tenga por contestado en sentido afirmativo el escrito de emplazamiento, etc

Por las razones expuestas, la huelga no debe ser considerada como un procedimiento jurisdiccional, pues no lo es máxime que no se trata de una acción procesal que persiga la obtención de un laudo que condene al patrón a cumplir determinadas prestaciones. Por tanto, no debió dividirse, como se hizo en la reforma de 1980, en una parte sustantiva y una parte adjetiva o procedimental.

"la huelga no es un procedimiento judicial, ni puede dividirse en una parte sustantiva y otra adjetiva, pues es las dos cosas a un mismo tiempo, es decir, un derecho sustantivo instrumental: los trabajadores están facultados para suspender sus labores (derecho sustantivo), pero no como una finalidad en sí misma, pues esto carece de objeto, sino como un medio (instrumental) de presionar

¹⁴⁴ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit. p. 252.

directamente al patrón para que acepte las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento".¹⁴⁵

Sin embargo, a partir de las reformas procesales de 1980, el legislador modificó la huelga, sustrayéndola del derecho sustantivo para regularla dentro de la parte procesal, como uno de los procedimientos especiales, atentando así gravemente contra su naturaleza de derecho instrumental que le otorga a los trabajadores la facultad de suspender sus labores para presionar directamente al patrón a efecto de que éste acepte las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento.

Desnaturalizada como procedimiento, dentro del derecho mexicano, la huelga se condiciona a la obtención de un permiso previo de las autoridades laborales que exigen y manejan esta alternativa como un rito, que choca ostensiblemente con la idea de una figura jurídica, social y reivindicatoria, de y para los trabajadores. Se violenta, de esta suerte, la libertad sindical, con la intención manifiesta de consolidar un sistema de opresión de las movilizaciones colectivas del trabajo organizado. Como una figura manejada autocráticamente, la huelga se ha transformado dentro del orden legal, en un arma de los capitales y la burocracia sindical. En este sentido, se pretende convertirla de un derecho social y reivindicatorio, en un castigo ejemplar para los trabajadores, forzados a continuar la suspensión del trabajo hasta en tanto no se obtenga el permiso de la empresa para su reanudación.¹⁴⁶

El segundo argumento de los que se desprende el retroceso que sufrió el derecho de huelga consistente en el hecho de que esta reforma impone un nuevo límite para el ejercicio de este derecho porque **limita su ejercicio únicamente en favor de los sindicatos**, aún cuando la Constitución ordena que la ley debe reconocer las huelgas como un derecho de los trabajadores, no

¹⁴⁵ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit. p. 247 y 248.

¹⁴⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. El derecho constitucional de huelga y el Estado desertor. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXX, Número 89, mayo-agosto 1997.

de los sindicatos; cabe agregar que la ley hasta antes de 1980 permitía una huelga llevada a cabo por una coalición de trabajadores, pero a partir de la reforma sólo se puede hacer por medio de un sindicato.

Al respecto, el Dr. Juan B. Climent Beltrán en la edición de la Ley Federal del Trabajo que incluye sus comentarios y jurisprudencia realiza un comentario en relación con el artículo 923 de la propia Ley (de nueva creación en 1980).

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

"COMENTARIO. *Improcedencia del trámite de emplazamiento.* El artículo 923 de la L.F.T., se refiere a tres supuestos: a) No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920; b) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley;..."

"...La situación es distinta en las otras hipótesis previstas en el artículo 923, esto es, cuando el escrito de emplazamiento de huelga, sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, ya que en estos casos no se trata de incumplimiento de los requisitos que señala el artículo 920, sino de improcedencia del escrito de emplazamiento".¹⁴⁷

¹⁴⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, 11ª ed. México 1996, Ed. Esfinge, p. 570.

De acuerdo al comentario de Climent y conforme al propio artículo 923, el derecho de huelga sólo puede ser ejercido por medio de un sindicato, es decir no puede hacerse una huelga por medio de una coalición de trabajadores aunque ésta agrupe a la mayoría de los trabajadores de una empresa que "talvez pueda tener un contrato de protección y un sindicato fantasma".

El comentario del Climent sobre este artículo se titula "Improcedencia del trámite de emplazamiento", frase que se ha utilizado por las Junta de Conciliación y Arbitraje para calificar y frenar desde el inicio un movimiento de huelga, a pesar de que esa calificación no aparece por ningún lado en la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, para comprender en toda su extensión esta reforma negativa para el derecho del trabajo, no se puede evitar hacer la cita textual de del análisis que hace el Dr. José Dávalos:

"Sin embargo, el legislador de 1980 vino a quebrantar el ejercicio de ese derecho constitucional, con la aparición del artículo 923 a la Ley Federal de Trabajo...abrió la puerta a la calificación previa al estallamiento de la huelga.

El artículo 923 concede al Presidente de la Junta la facultad discrecional e ilimitada para desechar un emplazamiento a huelga, si no está formulado conforme a los requisitos del artículo 920 (requisitos de forma); si lo presenta un sindicato que no es titular del contrato colectivo o administrador del contrato ley (carece de los objetivos señalados en el artículo 450, falta de requisitos de fondo); o si se pretende exigir la celebración de un contrato colectivo habiendo ya uno depositado en la Junta (falta de los requisitos del artículo 450, requisitos de fondo).

En otras palabras, jamás se había visto concentrado tanto poder en las manos del Presidente de la Junta para calificar ya no la huelga, sino el mero emplazamiento, que es lo más grave. Sin duda se trata

de una disposición que equivale al arbitraje previo y obligatorio, obsesiva ambición empresarial".¹⁴⁸

Además, podemos afirmar que esa facultad es totalmente contraria a la disposición contenida en la fracción XX del artículo 123 Constitucional que establece que los conflictos del trabajo deben ser resueltos por una Junta de Conciliación y Arbitraje y no en forma unipersonal por su presidente.

¹⁴⁸ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, 2ª ed., México 1998, Ed. Porrúa, p. 353.

CAPÍTULO III

Propuestas y perspectivas de la huelga

3.1.- Las propuestas de reformas de la Ley

3.1.1.- La propuesta de 1989

La legislación laboral mexicana es el resultado de un largo y complejo proceso por el cual sus principios generosos, originalmente encaminados a mejorar la situación de los trabajadores por la vía de la protección legal, la intervención estatal y la acción colectiva, se adaptaron para hacer posible el desarrollo del sistema capitalista que rige en nuestro país.

Sin embargo, en varios de los países latinoamericanos se reformaron las legislaciones laborales para permitir que la flexibilización favoreciera las estrategias empresariales ante las recurrentes crisis económicas que han afectado a nuestros países desde la década de los 70's.¹⁴⁹ Pero la legislación mexicana no tuvo que reformarse para adecuarse a esas estrategias pro empresariales de las tres últimas décadas porque no era necesario, pues la "flexibilidad" resultante del corporativismo sindical y el sistema de justicia laboral controlado por el Poder Ejecutivo, conforme a esa misma legislación, no sólo era suficiente para hacer un cambio radical en las relaciones obrero-patronales sino que podía ponerse en peligro al reformarse la ley.

En realidad el corporativismo sindical era un elemento suficiente para lograr esa flexibilización en las relaciones laborales sin necesidad de reformar ninguna ley,

¹⁴⁹ Vid. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, 1ª ed., México 1999, Ed. Porrúa, p. 93.

pues los líderes sindicales y los gobiernos al servicio del capital podían fácilmente suavizar la rigidez de las normas laborales mexicanas. La Doctora Kurczyn lo manifiesta así:

"De hecho las cláusulas y reglamentos de trabajo constantemente se adicionan y adaptan con instrumentos como los contratos colectivos, las negociaciones y los pactos nacionales sociales y económicos ya mencionados (Pacto de Solidaridad Económica de 1987, Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico de 1988, Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y de la Calidad de 1992, Pacto para el Bienestar de 1994, Acuerdo de Unidad para superar la Emergencia Económica de 1995, la Alianza para el crecimiento de 1996, el Acuerdo de Cooperación y Consulta de los Sectores Productivos de 1988, cuyo valor es el mismo costo social causado por la flexibilidad impositiva aplicada por las autoridades, aún cuando sea negociada con los sectores empresarial y sindical). De tal manera que la flexibilidad en México, no es una novedad".¹⁵⁰

Con esto resulta clara la razón por la cual durante tantos años el silencio o el menor activismo empresarial fue un indicador del acuerdo alcanzado en México en torno al conflictivo tema de la legislación laboral y sobre todo, de que habían encontrado la manera de no cumplirla cuando ello afectaba sus intereses.¹⁵¹

Sin embargo, aún cuando en las dos últimas décadas el salario mínimo perdió más del 70% de su valor, las empresas pudieron reestructurarse, despidieron miles de trabajadores y adoptaron cambios tecnológicos y organizativos que les permitieron competir con éxito en el mercado mundial, los contratos colectivos más onerosos se revisaron a la baja y adaptaron a dichos cambios y todo ello ocurrió al mismo tiempo que la conflictividad obrero-patronal se reducía a su

¹⁵⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Op. Cit. p. 102.

¹⁵¹ Cfr. BENSUSÁN, Graciela, Reformas a la legislación laboral, en la página web de la U.N.T.: <http://www.unt.org.mx/lt/reformalab.htm>

minima expresión; por ejemplo, las huelgas estalladas a fines de los noventa equivalían aproximadamente al 5% de las huelgas estalladas en 1982;¹⁵² los empresarios retomaron a fines de los años ochenta la demanda de flexibilizar la Ley.

Las razones por las que se puede explicar esta demanda del sector patronal pueden dividirse en dos aspectos fundamentales: a) los planteamientos patronales en contra de la legislación laboral vigente se retomaron con la crisis económica de 1982, cuando se produjo un viraje en las políticas gubernamentales, fue así como en 1986 la Coparmex exigió la reforma laboral como parte de una propuesta de modernización del país, después de que la entrada al GATT anunciaba que las presiones competitivas afectarían seriamente a las empresas mexicanas; y b) los planteamientos sobre el tema se intensificaron después de las elecciones de 1988, cuando los resultados de esa contienda advirtieron al sector patronal del peligro de una alternancia en la presidencia de la República que podía ubicarse en la izquierda del espectro político. Entonces, el temor de que desde el gobierno se exigiera un mayor cumplimiento de las normas laborales y se permitiera la expansión del sindicalismo independiente a costa del corporativismo, poniendo un límite a las estrategias empresariales de reestructuración y competitividad puestas en práctica hasta entonces, se convirtió en la razón política de la demanda patronal a favor de la reforma.

"De esta manera puede sostenerse que, junto a las sucesivas crisis económicas y a las presiones competitivas derivadas de la apertura comercial, la ruptura del viejo pacto corporativo y el inicio de la

¹⁵² Cfr. Id.

transición política a la democracia, proceso que según muchos analistas se desató precisamente en 1988, estuvieron en el origen del interés empresarial por dejar definitivamente atrás un orden laboral con tintes revolucionarios que desde 1931 había sufrido sucesivas adaptaciones para hacerlo compatible con las exigencias de las empresas".¹⁵³

Pero desde la perspectiva del sindicalismo dominante, ese no era un buen momento para discutir las reformas a la Ley y, aún cuando en un primer momento se aceptó la idea de participar en el proceso de discusión de una nueva legislación, era claro que no había condiciones para mejorar los derechos de los trabajadores y por eso, incluso la CTM decidió no participar en la propuesta.

A efecto de preparar la reforma, en abril de 1989 se había formado la Comisión para la reforma de la legislación laboral, cuyos objetivos habían sido: legitimar la iniciativa que se presentaría al Congreso de la Unión, bajo el esquema de una concertación tripartita tradicional para discutir la iniciativa del Ejecutivo. Después se dijo que el proyecto de reforma debía resultar de las propuestas de los representantes del capital y el trabajo; pero finalmente el resultado fue que la comisión nunca llegó a funcionar por la resistencia mostrada todavía por la CTM.

3.1.2.- La propuesta de la Coparmex

En 1986 la Coparmex exigió la modernización de la normatividad en materia de trabajo después de que la entrada al GATT anunciaba que las presiones

¹⁵³ Id.

competitivas del exterior afectarían a las empresas mexicanas. Pero fue hasta después del fraudulento resultado de las elecciones de 1988 cuando el tema cobró mayor relevancia y por eso, en 1989 la Coparmex presentó su primera propuesta de reformas a la ley que, de acuerdo con Graciela Bensusán, combinaba la flexibilidad y el autoritarismo.¹⁵⁴

Sin embargo, en este capítulo se analizará únicamente la propuesta de la Coparmex realizada en 1993, haciendo la aclaración de que posteriormente la propia Coparmex participó e hizo suya la propuesta del Anteproyecto de Código Procesal del Trabajo, del 17 de Octubre del 2000, (que será analizado más adelante) elaborada por el Comité Técnico de la Nueva Cultura Laboral bajo la coordinación del Secretario de Trabajo y Previsión Social y con la participación de las organizaciones obreras y empresariales tradicionales.¹⁵⁵

Ahora bien, las principales características de las Propuestas preliminares de la Coparmex para la discusión de un anteproyecto de nueva Ley Federal del Trabajo de 1993 son las siguientes:

Es una propuesta de ley laboral con un bajo perfil de protección al trabajador. pues se propone una nueva regulación, obviamente más flexible, en materia de estabilidad en el empleo (contrataciones temporales y despidos), en el régimen de las indemnizaciones y ascensos y, en general, en las condiciones de trabajo (salarios, jornadas, turnos y horarios), se propone eliminar algunas garantías y

¹⁵⁴ *Id.*

¹⁵⁵ Anteproyecto de Código Procesal del Trabajo, en la página web de la Coparmex: http://www.coparmex.org.mx/contenidos/nva_cultura/cod-procesal.htm

reemplazarlas por la individualización de los salarios, los ascensos por calificación y el reparto de utilidades conforme al aporte de cada trabajador en el incremento de la productividad.

Asimismo, se propone una nueva relación entre empresas, sindicatos y Estado, orientada a la "individualización" y "despolitización" de las relaciones laborales: en el terreno de los derechos colectivos, la propuesta patronal apunta a disminuir la injerencia estatal en el proceso organizativo, prohibir los mecanismos coactivos de agremiación (las cláusulas de exclusión) y limitar la función sindical a la representación de los trabajadores en conflictos de orden colectivo. Esto último, de acuerdo con Benesusán, se debe a la idea de lograr un sindicato acotado legalmente en sus poderes, tanto frente a las bases como a su interlocutor patronal para que disminuya la importancia de la subordinación al Estado como forma de garantizar los intereses empresariales y las políticas gubernamentales.

El fortalecimiento del autoritarismo: este propósito se observa en dos campos igualmente trascendentes. A) La reglamentación del derecho de huelga: la propuesta de la Coparmex resuelve un viejo problema desde el punto de vista patronal porque limita seriamente su ejercicio y amplía la intervención estatal. Así una primera restricción es que se prohíben las huelgas de solidaridad (sumamente riesgosa aún como posibilidad, al punto de que no se admite legalmente en gran parte de los países). Se establece el arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes y se aumentan las oportunidades y facultades en que la autoridad laboral puede declarar la inexistencia de las huelgas, intervenir en

conflictos sindicales y sancionar a los responsables de huelgas ilícitas o inexistentes. Se crean nuevos requisitos para estallarias (la aprobación previa por la asamblea) y se elimina el derecho de los trabajadores a suspender la tramitación de conflictos colectivos económicos a través del emplazamiento a huelga. B) El sistema de justicia laboral: se conserva el tripartismo a través de las juntas de conciliación y arbitraje, lo que refleja la confianza empresarial que se tiene en el papel de árbitro del Ejecutivo.

3.1.3.- La propuesta del PAN

La propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, del Partido Acción Nacional, fue encargada por ese instituto político a los juristas Néstor y Carlos De Buen y fue presentada como iniciativa en el Senado el día 12 de julio de 1995 por el senador Gabriel Jiménez Remus, aunque inmediatamente la mayoría priista congeló dicha propuesta y no pasó ni siquiera a comisiones.¹⁵⁶

Es claro que la propuesta panista trata de adecuar nuestras leyes laborales a los intereses de grandes capitales trasnacionales que, en la era de la globalización económica, proponen y disponen de todos los instrumentos para minimizar o flexibilizar las normas del trabajo a fin de incrementar sus ganancias, consolidar el poder económico, concentrar la mayor de la riqueza en el menor número de personas, al tiempo que, desgraciadamente, lo único que realmente se globaliza es la pobreza y la miseria. La propia exposición de motivos de esa propuesta lo define así:

¹⁵⁶ Vid. DE BUEN LOZANO, Néstor, La reforma que no viene, Diario: "La Jornada", domingo 3 de septiembre de 2000.

"Estamos viviendo, también, una etapa de globalización de las economías, en donde las fronteras se abren a la apertura comercial; México se está acoplando a esta nueva etapa, y un ejemplo claro es el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Canadá y nuestro país.

Las recientes reformas a diversas leyes, aprobadas por el Congreso de la Unión, implican cambios drásticos en las relaciones laborales. Por estas razones, es urgente y necesario reformar nuestro derecho laboral, en particular la Ley Federal del Trabajo. Se necesita adecuar la realidad actual del país, a la legislación laboral..."¹⁵⁷

Es sorprendente que la propuesta panista se haya realizado para responder a las exigencias de la apertura comercial, es decir, de los grandes capitales trasnacionales que sólo ven por su desmedido interés propio, ignorando el costo social que representan los salarios de miseria y la nula protección de derechos al trabajador cuando los patrones evaden sus responsabilidades (como las maquiladoras). En los tiempos actuales y ante el embate de la mayoría de los empresarios que sólo ven la forma de ganar más, pagando menos al trabajador e incumpliendo sus responsabilidades patronales y sociales sería necesario mayor protección al trabajador, lo cual no se aprecia en dicha propuesta.

Por el contrario, en esta propuesta se observa que se amplían las posibilidades de las contrataciones temporales, se legalizan figuras arcaicas ya superadas como los periodos de prueba y el contrato de aprendizaje y se facilitan los despidos.

En materia de sindicatos y de huelga los puntos centrales de la propuesta consisten en: 1) La desaparición del registro de los sindicatos, pudiendo éstos

¹⁵⁷ Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo. "Exposición de Motivos" en la página web del PAN en la Cámara de Senadores: <http://www.pansenado.org.mx/cgi-bin/buscar?Todas=1&Senador=giremus>

adquirir la capacidad jurídica desde el momento en que presenten los documentos requeridos ante un Juez de lo Social (que reemplazarían a las Juntas de Conciliación y Arbitraje); 2) el ejercicio del derecho de huelga, que puede ser parcial o total, con la necesaria comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores; 3) la calificación de legitimidad de la huelga se dará en un procedimiento supuestamente sumarísimo; 4) responsabilidades económicas e, inclusive, penales, por huelgas decretadas con falsificación de documentos (actas de asambleas y otros), y cuando las huelgas se funden en hechos "notoriamente" falsos y; 5) la creación de una nueva figura jurídica laboral denominada Comité de Empresa que será el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de una empresa, al que se le atribuye la representación de los trabajadores en la formación y administración de los pactos colectivos de trabajo.

El "derecho de huelga" a que se refiere título octavo de la propuesta es una de las instituciones que sufriría mayores modificaciones.

CAPITULO ÚNICO.- HUELGAS.

Artículo 321. Huelga es la suspensión parcial o total y temporal de las labores llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento con el objeto de presionar la satisfacción de un interés colectivo. Su ejercicio y los términos en que se llevará a cabo deberán ser acordados, previamente, por la asamblea de los trabajadores. A través de los delegados de personal, del comité de empresa y, en su caso, de las organizaciones sindicales, los trabajadores comunicarán al empresario o empresarios afectados el propósito de ir a la huelga.

En este artículo se observan tres de las principales novedades que propone el PAN en relación con el tema que nos ocupa. La primera consiste en la

ampliación del objeto de la huelga (cabe recordar que la legislación actual enuncia limitativamente, en 7 fracciones del artículo 450, los objetivos que puede tener una huelga); en cambio, esta propuesta establece (en mi opinión acertadamente), que de manera general el objeto de la huelga es presionar la satisfacción de un interés colectivo. La segunda novedad que introduce el artículo anterior es el establecimiento de un nuevo requisito previo al estallido de la huelga, consiste en la aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento y que de acuerdo con la exposición de motivos requiere "la necesaria comprobación escrita" de la voluntad mayoritaria de los trabajadores. Esta modificación replantea nuevamente un problema que parecía haber sido superado por la legislación mexicana pues la ley actual establece que la determinación de mayoría de trabajadores no se puede promover como cuestión previa al estallido de la huelga y con esta propuesta se pretende revivir ese requisito que atenta contra la libertad sindical. La tercera novedad consiste en el tiempo que puede durar la huelga, ya que puede ser definida o indefinida, pero con la posibilidad de darse por terminada treinta días después de estallada. Además, la propuesta crea confusión sobre los verdaderos representantes de los trabajadores para ejercer el derecho de huelga, pues se mezclan indistintamente diversas figuras como los delegados de personal, el comité de empresa y las organizaciones sindicales.

Artículo 322. En el escrito en que se comunique al empresario o empresarios el propósito de ir a la huelga, se observarán las siguientes reglas:

I. Se concederá un plazo de pre huelga que no será inferior a seis días hábiles y diez cuando se trate de empresas que presten servicios públicos. Para los efectos del cómputo todos los días y horas se consideran hábiles;

II. Se informará al empresario del plan de huelga, dándole a conocer la duración y extensión de la suspensión de labores o el propósito de hacerla general y por tiempo indefinido, en los términos acordados por la asamblea. En su caso, para modificar el plan de huelga será necesario que se celebre otra asamblea expresamente convocada para ese efecto y de sus resultados también se dará cuenta por escrito al empresario;

En el aviso se indicará al empresario cual es el objeto de la huelga en el entendido de que el resultado de la huelga, en sí mismo, no tendrá ninguna consecuencia sobre el derecho o derechos sustantivos en juego.

En esta propuesta se continúa la tradición de otorgar un plazo de pre huelga para avisar al patrón con 6 o 10 días de anticipación el propósito de estallar una huelga, lo cual en opinión de Santos Azuela hace que se pierda en factor sorpresa y la presión sobre el patrón. Por otra parte, en este artículo no se aprecia la necesidad de dar aviso a autoridad administrativa o jurisdiccional alguna, lo que significaría un avance muy importante en relación con la ley vigente que obliga a los trabajadores a solicitar una especie de permiso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el estallido de una huelga.

Artículo 323. Cuando se trate de una empresa que preste servicios esenciales a la comunidad el ejercicio del derecho de huelga no podrá afectar a la prestación suficiente de los servicios por los propios trabajadores de la empresa o empresas y de no prestarlos ellos mismos, por los trabajadores que exclusivamente para ese efecto se contraten. La calificación de lo esencial de los servicios quedará a cargo de la autoridad laboral administrativa competente la que tendrá que ser notificada por los representantes de los trabajadores con la antelación a que se refiere el artículo 313.

En este artículo se nota una pésima redacción que hace casi imposible la comprensión de las ideas que trata de expresar, sin embargo, en su último enunciado se puede desprender que los trabajadores tendrían la obligación de dar aviso a la autoridad laboral, con treinta días de anticipación (referidos en artículo 313), cuando la huelga afecte servicios esenciales para la comunidad; lo cual me parecería adecuado si tuviera la única finalidad de advertir a la comunidad, con la debida anticipación, que tomase las precauciones necesarias, y así poder garantizar el libre ejercicio de la huelga de dichos trabajadores.

Artículo 324. El ejercicio del derecho de huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo pero sólo en la medida en que cada trabajador deje de prestar sus servicios personales.

Artículo 325. Cualquier persona interesada podrá pedir al Juez de lo Social que califique la huelga en juicio especial para el efecto de determinar:

- I. Que no fue acordada previamente por una asamblea de los trabajadores interesados, debidamente convocada y en la que la mayoría decidió ir a la huelga;
- II. Que no tuvo por objeto la defensa de un interés colectivo;
- III. Que no se llevó a cabo en la forma y términos anunciada por los trabajadores en el escrito dirigido al empresario; y
- IV. Que no se concedieron u observaron los plazos legales de prehuelga.

Si se comprueba cualquiera de esos extremos, el Juez de lo Social, en juicio especial declarará la ilegitimidad de la huelga y ordenará el regreso de los trabajadores fijándoles un término de veinticuatro horas a partir del cual los trabajadores deberán presentarse en sus horarios correspondientes. La inasistencia injustificada de los trabajadores será motivo de terminación de la relación laboral.

En este artículo se establece la forma en la que debe ser calificada la huelga por la autoridad laboral. Se eliminan los calificativos de existencia y licitud para considerar únicamente la huelga como legítima o ilegítima, en el fondo los requisitos son muy parecidos, pero se pone mayor énfasis en el hecho de que debe comprobarse que la huelga fue acordada previamente por una asamblea de los trabajadores, debidamente convocada y en la que la mayoría decidió ir a la huelga. La importancia que se pretende dar a esa comprobación de mayoría, llega al extremo de obligar a los trabajadores a enviar al patrón el resultado de las asambleas junto con el aviso en el que se anuncia la intención de irse a huelga, esto de acuerdo con el artículo 322, fracción II. Por otra parte, en este artículo no se observa ninguna norma que obligue a la autoridad laboral a concluir este procedimiento en un plazo máximo para evitar lo que sucede en la actualidad, es decir, para evitar convertir este procedimiento en uno de los obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores huelguistas.

Artículo 326. Los trabajadores, a través de sus representantes, darán a conocer a la autoridad administrativa su propósito de ir a la huelga. Las partes no estarán obligadas a comparecer ante dicha autoridad en gestiones conciliatorias.

Este artículo es poco claro y además no contempla ningún supuesto en caso de que los trabajadores no den a conocer a la autoridad administrativa el propósito de irse a huelga. Lo anterior puede ser una redacción muy bien estructurada si los autores lo hicieron pensando en eliminar esa especie de permiso que los trabajadores tienen que pedir a la autoridad cuando quieren irse a huelga.

Artículo 327. Al recibir el aviso escrito de la huelga el empresario, también por escrito, indicará a los representantes de los trabajadores qué servicios deberán seguirse prestando en virtud de que su suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y la

conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación normal de los trabajos. En caso de discrepancia entre las partes, a petición de cualquiera de ellas intervendrá la autoridad administrativa competente la que resolverá de plano.

Artículo 328. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino;

II. En los hospitales, sanatorios, guarderías infantiles, clínicas y demás establecimientos análogos, continuarán la atención de los pacientes o menores reclusos al momento de la suspensión del trabajo hasta que no sean trasladados a otros establecimientos.

Artículo 329. Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios a que se refieren los dos artículos precedentes, el empleador podrá utilizar otros trabajadores. La autoridad administrativa laboral podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 330. Si el estado de huelga tiene una duración mayor de un mes contado a partir del día siguiente a su primera manifestación de suspensión del trabajo, parcial o total, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social el que resolverá en juicio especial. A partir del sometimiento al arbitraje se reanudarán los trabajos y si el juez estima que la huelga fue imputable al empleador, le condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores que fueron precedentes y al pago de los salarios caídos. En su caso, las condiciones de trabajo que resulten del juicio arbitral se aplicarán retroactivamente a la fecha en que debieron entrar en vigor.

En este artículo se abre la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo Social, pasado un mes del estado de huelga, con reanudación inmediata de los trabajos. Esta también es una novedad de la propuesta panista, pues la legislación y un gran sector de la doctrina mexicana, tradicionalmente han establecido que la posibilidad de

someter el conflicto a un juez o árbitro es un derecho exclusivo de los trabajadores pues correría peligro la figura de la huelga si los patrones tuvieran esa posibilidad o si el arbitraje fuera obligatorio¹⁵⁸ porque le quita el ipso presión al derecho de huelga y lo convierte aún más en un procedimiento.

Artículo 331. Los trabajadores tendrán en todo momento derecho a desistir del emplazamiento a huelga o de la huelga estallada. En ese caso y salvo impedimento de fuerza mayor el empleador deberá reanudar los trabajos en un plazo no mayor de veinticuatro horas contado a partir de la comunicación del desistimiento que los trabajadores le hagan por escrito. De no hacerlo así, se considerará que ha incurrido en despido injustificado de los trabajadores.

Esta propuesta es conveniente para el derecho la huelga pues posibilita el cambio de estrategia de los trabajadores para conseguir sus objetivos o cuando estos ya han sido conseguidos parcial o totalmente, además de permitir la terminación de la huelga cuando las partes llegan a un acuerdo.

Artículo 332. El ejercicio del derecho de huelga, esto es, la suspensión efectiva de los trabajos que tenga por objeto la firma o la revisión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

En materia de huelga es muy ejemplificativo el resumen de Bensusán¹⁵⁹ que establece que los puntos importantes de esta propuesta son:

- a) Ampliación del objeto: defensa de interés colectivo,
- b) Nuevo requisito: votación de la asamblea previa al estallido,
- c) Modalidad: definida o indefinida,

¹⁵⁸ Vid. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Op. Cit. p. 237 a 244.

¹⁵⁹ BENSUSÁN, Graciela y ALCALDE, Arturo, et. al. Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo, Bensusán "El régimen jurídico del trabajo asalariado" 1ª ed., México 2000, Ed. Miguel Ángel Porrúa, p. 152 a 154.

- d) Servicios públicos esenciales: prestación de servicios a juicio de la autoridad administrativa, y
- e) Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes después de 30 días de estallada,
- f) permite el desistimiento de los trabajadores una vez estallada la huelga.

En la propuesta de Acción Nacional, el procedimiento para determinar la legitimidad de una huelga es el que corresponde a los procedimientos especiales en la ley vigente, regulados en los artículos 893, 894, 895, 896, 898 y 899 actuales. En dicha propuesta, el capítulo relativo al procedimiento de huelga se suprime.

3.1.4.- La propuesta del PRD

El anteproyecto fue resultado de muchas reuniones de un grupo interdisciplinario coordinado por Carlos López Ángel, en el que participaron la senadora Rosa Albina Garavito, el diputado Jesús Martín del Campo, Saúl Escobar Toledo, Francisco Pérez Arce, los abogados Arturo Alcalde, Manuel Fuentes, Oscar Alzaga y la investigadora Graciela Bensusán.

EL anteproyecto de reformas laborales formulado por el PRD¹⁶⁰ abarca una serie de reformas no sólo en la legislación ordinaria, sino incluso de reformas sustanciales a la Constitución en materia laboral, por ejemplo elimina el apartado B del artículo 123, por eso, en la propuesta perredista de Ley Federal

¹⁶⁰ PRD Anteproyecto de reforma laboral del Partido de la Revolución Democrática. Editado por el Centro de Estudios de la Revolución Democrática, Centro Documental.

del Trabajo se observan reformas que derivarían de la propia reforma Constitucional, por ejemplo, en su artículo 920 encontramos la obligación que tienen los trabajadores de comunicar **al patrón o al titular de la dependencia** y a la autoridad laboral, el propósito de ejercer el derecho de huelga.

El "derecho de huelga" a que se refiere título noveno del anteproyecto de reforma laboral del PRD, al igual que en la propuesta del PAN, es una de las instituciones que sufrirla mayores modificaciones.

CAPITULO ÚNICO.- HUELGAS.

Artículo 574. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores con objeto de defender un interés colectivo.

Desde el primer artículo que reglamenta la huelga se pueden observar diferencias con la legislación vigente, por ejemplo, la condición de que la suspensión de los trabajos tiene que ser llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores, es decir, se impone como un nuevo requisito la voluntad mayoritaria de los trabajadores, cuestión que en la ley vigente sólo importaba para efectos de solicitar la inexistencia y no como cuestión previa a la suspensión de las labores.

Artículo 575. Se entiende que se defiende el interés colectivo cuando la huelga se propone, entre otros:

- I. Conseguir el equilibrio de los factores de la producción;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del **acuerdo** colectivo o 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 octavo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del convenio colectivo sectorial y exigir su revisión al término del periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo;

- IV. Exigir el cumplimiento del acuerdo, contrato o convenio colectivo sectorial en las empresas o establecimientos en que hubiesen sido violados;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 527, 533 y 546; y
- VII. Apoyar una huelga que tenga por objeto defender un interés colectivo.

En cuanto a los objetos de la huelga, la propuesta analizada deja intactos lo mismos que contiene la actual ley, pero deja abierta la posibilidad en su artículo 575 de argumentar cualquier otra situación en defensa del interés colectivo.

Artículo 576. Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

El texto del artículo 576 corresponde en forma íntegra al 441 vigente.

En el artículo 577 se establece otra de las novedades de esta propuesta, es decir, que la huelga puede tener una duración definida o indefinida. En el artículo 578 se ordena que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de las labores.

En la propuesta perredista se puede observar que se mantienen los tres calificativos que debe aprobar satisfactoriamente un movimiento de huelga como en la legislación vigente, es decir, debe superar los obstáculos legales para ser declarada, primero, legalmente existente, después, lícita y por último justificada. En los artículos 579, 580 y 581 se regulan estos requisitos que básicamente son los mismos que en la legislación vigente.

Artículo 579. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 580. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos de contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 581. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

El procedimiento de huelga se regularía a partir del artículo 920 de dicha propuesta.

Artículo 920. La coalición de trabajadores comunicará al patrón o titular de la dependencia y a la autoridad laboral a través de sus representantes, el propósito de ejercer el derecho de huelga. Esta comunicación deberá hacerse cuando menos con diez días hábiles de anticipación en los servicios públicos y seis días en los demás casos; el término se contará a partir del día y hora en que el patrón o titular de la dependencia quede notificado. En la misma se mencionarán las demandas específicas que reclaman los trabajadores y las modalidades de la huelga, incluyendo el día y la hora del estallamiento, así como el término de la prehuelga; todo lo cual deberá ser ratificado previamente por la mayoría de los trabajadores en una asamblea o de conformidad con cualquier otra modalidad de consulta que exprese la voluntad de los trabajadores, como condición para suspender labores. Este requisito se acreditará con la presentación del acta en que conste la decisión y firma de la mayoría de los trabajadores o de acuerdo con la modalidad que establezcan los estatutos.

Es en este artículo donde se establece el nuevo requisito para ejercer el derecho de huelga, es decir el voto de la mayoría de los trabajadores en una asamblea en la que deberán firmar los acuerdos para presentarlos ante el juez laboral y el patrón, pues de acuerdo al propio artículo, todo deberá ser ratificado por la mayoría de los trabajadores en una asamblea, como condición para suspender labores y este requisito se acreditará con la presentación del acta en que conste la decisión y firma de los trabajadores.

El artículo 921 queda en los mismo términos del que está vigente, únicamente con pequeñas modificaciones que se adecuan a los nuevos conceptos propuestos, pues el juez laboral tiene que hacer llegar al patrón o titular de la dependencia la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. Así mismo, se establece también que la notificación producirá el efecto de constituir al patrón o titular de la dependencia, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. De la misma manera, se pasa casi en forma idéntica el artículo 922 que establece que el patrón o titular de la dependencia, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el juez laboral.

El artículo 923 corresponde al 924 de la ley vigente en los mismos términos. En el artículo 924 se indica que el patrón o titular de la dependencia deberá comunicar por escrito a los trabajadores, en forma unilateral, el número indispensable de éstos que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Este precepto parece limitar más aun el derecho de huelga, pues ésta tiene justamente la finalidad de presionar al patrón para que se vea en la necesidad de negociar una salida justa a las demandas de los trabajadores; pero si se reglamenta una huelga en la que todo camina igual y se tiene que seguir dando mantenimiento a la maquinaria y a toda la empresa, se carecería de la presión que significa una huelga. De acuerdo a este mismo artículo, en caso de

desacuerdo acerca del número de trabajadores que deberán continuar trabajando, resolverá el juez laboral competente. En la ley vigente, artículo 935, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje es quien, en una audiencia en la que escucha a las dos partes, establece el número de trabajadores.

En el artículo 925 (correspondiente al artículo 466 de la ley vigente) se establece que los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los servicios de los buques, aeronaves, etc., que se encuentren en ruta y los de hospitales, sanatorios, etc.

En los artículos 926, 927, 928 y 929 se prevén los temas siguientes: a) el número mínimo indispensable de trabajadores para garantizar la prestación ordinaria de los servicios esenciales y evitar daños irreversibles a la comunidad deben acordarse entre el patrón o titular de la dependencia y los representantes de los trabajadores, b) Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios que se establecen en los artículos precedentes, el patrón o titular de la dependencia podrá sustituirlos. El juez laboral podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de garantizar la prestación de los servicios, c) son servicios a la comunidad los de telefonía pública y comunicación vía satélite, luz y energía eléctrica en servicios de emergencia, gasolina y gas, y aprovisionamiento y distribución de agua destinada a la población, y d) Son servicios públicos también los de comunicaciones y transportes, los de limpieza, los sanitarios, de hospitales, de cementerios y de alimentación cuando se trate de productos de primera necesidad y se afecte a alguna rama completa del servicio, también, serán considerados servicios públicos aquellos que presten

los municipios, los poderes de cada una de las entidades federativas y los poderes de la Unión; así como los de las instituciones públicas de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional.

En los dos artículos siguientes se establece, en forma similar que en la ley vigente actualmente, la audiencia de conciliación y las normas que la regulan, es decir que si el patrón o titular de la dependencia oponen la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el juez laboral resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia; si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, en dos ocasiones, no correrá el término para la suspensión de las labores; el juez laboral podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón o titular de la dependencia a que concorra a la audiencia de conciliación. Por su arte el artículo 932 otorga la oportunidad a los trabajadores de prorrogar la fecha de estallamiento de la huelga hasta por dos ocasiones.

Uno de los temas importantes estaría establecido en el artículo 933 que indica, en forma similar a la legislación vigente, que la improcedencia de la huelga puede ser solicitada por trabajadores, patrones o terceros interesados cuando no se proponga presionar por la satisfacción de un interés colectivo, cuando no cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o cuando no se respeten los plazos mínimos de preaviso establecidos en el artículo 920.

De acuerdo a este anteproyecto, estudiado en su artículo 934, la mayoría de los trabajadores puede decidir en cualquier momento retirar el emplazamiento o acordar el levantamiento de la huelga y una vez que esta decisión sea comunicada por escrito al patrón o titular de la dependencia, éste tendrá la obligación de reanudar las labores en un plazo de veinticuatro horas. El texto de este artículo es una de las propuestas que se pueden considerar rescatables de este proyecto.

Otra de las propuestas de este anteproyecto perredista que, en su caso, podrían ser consideradas para la reforma laboral debe ser el texto del artículo 935, el cual establece que el estado de huelga no podrá ser afectado por medida administrativa o judicial alguna, que no esté sustentada en las disposiciones contenidas en esta ley, es decir, se prohíbe expresamente la requisa como medida para lesionar el derecho de huelga.

De conformidad con el artículo 936, si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores para solicitar la improcedencia de la huelga, se observarán, en forma similar que la ley vigente, las normas establecidas en sus VI fracciones, es decir, el juez señala fecha y hora del recuento, solo pueden votar los trabajadores que concurran al recuento, se consideran trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, antes de que se emita el voto, en cuyo caso el juez citará a una audiencia de ofrecimiento y

rendición de pruebas, y el voto será libre y secreto, cuando se impida a los trabajadores acudir a la votación, el juez dará aviso al Ministerio Público. En este artículo no cambia casi nada en relación con el artículo 931 de la ley vigente, por lo que puede proveerse que este sería uno de los procedimientos mediante los cuales la parte patronal podría "retrasar" en forma indefinida los procedimientos para la calificación de la huelga, en perjuicio de los trabajadores.

Artículo 937. En el procedimiento de calificación de improcedencia o ilicitud de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la improcedencia o ilicitud de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de improcedencia o ilicitud;

II. El juez laboral correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de improcedencia o ilicitud contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. El juez laboral aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo 783. Sólo en casos excepcionales podrá el juez laboral diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, el juez laboral, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la improcedencia o ilicitud de la huelga; y

Al igual que en la legislación vigente, esta propuesta del PRD no establece una fecha límite para resolver sobre la licitud y procedencia de la huelga, por el contrario, permite que el procedimiento de calificación se alargue por tiempos indefinidos.

La propuesta perredista contempla en su artículo 939 la terminación de la huelga cuando es sometido al arbitraje de un Juez Laboral, sin embargo, el procedimiento que éste seguirá es diferente al de la propuesta panista, pues ésta propone que se sustancie mediante un procedimiento especial y los perredistas proponen que se siga en un procedimiento ordinario o para conflictos colectivos de naturaleza económica.

En resumen los desaciertos de la propuesta perredista se pueden resumir de la siguiente manera: a) mantiene el criterio de que una huelga debe acreditar tres grandes rubros que condicionan la efectividad jurídica de una huelga, es decir, para que la huelga resulte un instrumento efectivo mediante el cual se obtengan los beneficios que los trabajadores reclaman, ésta deber ser legalmente existente o procedente, lícita y justificada; b) establece un nuevo requisito para ejercitar el derecho de huelga, o sea, establece que se requiere el acuerdo de la mayoría de los trabajadores para estallar la huelga; c) mantiene el complicado y retardatario procedimiento de calificación de la existencia de la huelga, junto con todos los demás procedimientos que pueden derivar de éste como el recuento.

Sin embargo, en el anteproyecto de este partido también se pueden encontrar algunas propuestas novedosas y positivas para el ejercicio del derecho de huelga: a) se amplía el objeto del derecho de huelga al dejar abierta la posibilidad de que existan otros motivos además de los que se enlistan en las VII fracciones de su artículo 575, b) se establece la posibilidad de que la huelga pueda tener una duración definida o indefinida. c) a diferencia de la propuesta del PAN, los servicios públicos esenciales se enlistan en la ley para que no sean

impuestos a juicio de cada juzgador, d) también abre la posibilidad de que los trabajadores puedan prorrogar la fecha del estallamiento de la huelga e incluso retirar el emplazamiento, e) los trabajadores pueden en cualquier momento levantar la huelga, de acuerdo a sus estrategias de lucha sindical y f) se prohíbe expresamente aplicar la requisa a una huelga de trabajadores.

3.1.5.- La propuesta de la UNT

La propuesta de la Unión Nacional de Trabajadores no modifica para nada el capítulo que contiene la llamada "parte sustantiva" del derecho de huelga, únicamente lo ajusta a los otros elementos de su propia propuesta, por ejemplo, se habla del Juez Federal de lo laboral y de empleadores, en lugar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los patrones, respectivamente; cambios que parecen poco relevantes, pero que en realidad son motivo de un gran debate. Además se menciona también al Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos como autoridad responsable de garantizar una mayor libertad sindical y sobre el cual existe un consenso general de parte de los sindicatos no oficiales.

En el capítulo que regula la parte procedimental del derecho de huelga, la UNT propone también cambios que sólo adaptan su propuesta a los conceptos nuevos como los que hemos hecho referencia, sin embargo una de sus propuestas que significa un cambio sustancial es el relativo al recuento de los trabajadores cuando se ofrece como prueba en el procedimiento de calificación

de existencia de la huelga. El artículo 931 de su propuesta¹⁶¹ lo regula de la siguiente manera:

Para la prueba de recuento de los trabajadores, el Juez o en su caso el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, bajo su más estricta responsabilidad, cuidará que se cumpla con las garantías democráticas de transparencia y equidad que permitan conocer fehacientemente la expresión de la voluntad de los trabajadores, emitida sin coacción alguna. Para ello la autoridad garantizará la observancia de las siguientes reglas:

I. Señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse. Este lugar deberá ser neutral para garantizar la plena libertad de expresión de la voluntad de los trabajadores.

II. Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurran al recuento. Tratándose de titularidad contractual, la opción que obtenga el mayor número de los votos emitidos será considerada triunfadora.

III. Serán considerados los trabajadores de la empresa o establecimiento que hubieran sido despedidos del trabajo durante tres meses previos o después de la presentación del escrito de emplazamiento, de la solicitud de firma del contrato colectivo o de la demanda de titularidad del contrato colectivo, siempre

¹⁶¹ Propuesta UNT. Reforma la Ley Federal del Trabajo, en la página web de la UNT: <http://www.unt.org.mx/IR/properflr.htm>

y cuando hayan optado por demandar la reinstalación en su trabajo, excepto si hubieren aceptado la indemnización que les corresponda en términos de esta Ley como consecuencia de la terminación de sus relaciones de trabajo.

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento o de la demanda de titularidad del contrato colectivo.

V. Para efectos de la integración del padrón de votación, el Juez o en su caso el Registro Público, requerirá al empleador que exhiba dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo y domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio. El listado quedará de inmediato a disposición de las partes por un término de tres días a efecto de que puedan exhibir listado con los datos de los trabajadores que se hubieren omitido.

VI. Las objeciones a las personas contenidas en los listados exhibidos podrán formularse por las partes en la audiencia señalada para ello, en el entendido de que se deberán ofrecer y rendir pruebas por las partes a fin de que el Juez o en su caso el Registro Público, determine un padrón confiable de votación. En todo

caso deberán evitarse dilaciones innecesarias a fin de que el procedimiento se lleve con la máxima celeridad. Dicha audiencia deberá celebrarse dentro del término de cinco días contados a partir de que haya concluido el término a que se refiere la parte final de la fracción anterior.

VII. Los votantes deberán identificarse antes de emitir el voto con documento oficial, de preferencia con la credencial de elector, y deberán imprimir su huella digital seguida por su firma en el padrón. Sin estos requisitos nadie podrá participar en el recuento. El actuario o en su caso el funcionario del Registro, tomarán nota de cualquier irregularidad u objeción que se presente a lo largo de la diligencia y de presumir la existencia de algún ilícito penal, estará obligado a presentar la denuncia correspondiente.

VIII. El voto será libre, directo y secreto; el Juez o en su caso el Registro Público, tomará las medidas necesarias para garantizarlo así. En caso de que se susciten actos de presión en contra de los trabajadores que tiendan a violentar su decisión o cuando se impida a los mismos acudir a la votación, dará aviso al Ministerio público y solicitará el auxilio de la fuerza pública que se requiera para llevar a cabo el recuento en las condiciones señaladas, procurando que no se suspenda la diligencia.

IX. Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de los trabajadores documentados en el padrón y estar debidamente foliadas, selladas y autorizadas por el Secretario del Juzgado, o en su caso por el Secretario del Registro, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean

parte en el procedimiento en el caso de demanda de titularidad y un círculo a la altura de cada uno de dichos nombres, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto. En el caso de huelga las cédulas ostentarán un círculo sobre la leyenda "a favor de la huelga" y otro sobre la leyenda "en contra de la huelga". Si se trata de solicitud de celebración de contrato colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 388 Bis. Una vez emitido su voto, el votante deberá abandonar el local en que se esté celebrando el recuento.

X. Se instalarán mamparas debidamente protegidas de la vista de los demás, para garantizar la privacidad en la emisión del voto. Las urnas de votación serán transparentes, suficientes y ubicadas de modo tal que se garantice la seguridad del acto de votación. El o los actuarios o en su caso el funcionario del Registro, deberán poner a disposición de las autoridades competentes, a quienes ejerzan actos de presión. Asimismo deberán tomar las medidas necesarias para garantizar la libre expresión de la voluntad de los trabajadores y la equidad en la contienda.

XI. Cada parte podrá acreditar previamente ante el Juez o en su caso ante el Registro, un máximo de tres personas para ser representada en la diligencia de recuento. Ninguna otra persona podrá concurrir al acto de votación ni al local en que se realice el recuento.

En resumen podemos decir que ésta propuesta contiene los mismos obstáculos legales que la ley vigente en cuanto a los obstáculos legales que se imponen al

ejercicio del derecho de huelga, es decir, mantiene el criterio de que la huelga debe ser legalmente existente, lícita y justificada, además, reserva el ejercicio de éste a un sindicato, permite la requisa, en fin, el derecho de huelga sigue estando reducido a un simple procedimiento.

Sin embargo, su posible único acierto es que impone un plazo límite para resolver acerca del recuento de los trabajadores y así evitar dilaciones innecesarias; además garantiza que el recuento de los trabajadores sea más transparente y los trabajadores hagan valer su libertad a la hora de tomar decisiones, tal como se comprueba con el texto de su artículo 931.

3.1.6.- El Código Procesal del Trabajo

El 27 de julio de 1995 en un encuentro histórico, Fidel Velázquez visitó la sede de la COPARMEX y firmó con el entonces presidente de esa organización patronal, Carlos Abascal Carranza, un documento denominado "Por una nueva cultura laboral CTM-COPARMEX".¹⁶² Fue así como comenzaron sus acercamientos para promover en México la implantación de lo que ellos llamaron "la Nueva Cultura del Trabajo". La dirigencia de la Coparmex y la CTM decidieron hacer pública su relación tan estrecha, haciendo a un lado sus diferencias históricas. Se formaron mecanismos tripartitas de diálogo, y poniéndonos de acuerdo los dirigentes nacionales de la CTM, CROC, CROM, CONGRESO DEL TRABAJO, FENASIB, conjuntamente con los dirigentes empresariales de COPARMEX, CCE, CANCINTRA, CONCAMIN, CONCANACO y con el entonces Presidente, Ernesto Zedillo, firmaron en Los Pinos, en agosto

¹⁶² ¿Qué es la nueva cultura laboral? en la página web de la Coparmex: http://www.coparmex.org.mx/contenidos/nva_cultura/fidel-abascal.htm

de 1996 un documento denominado "PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL".

Uno de los acuerdos más importante fue que cualquier propuesta de modificación a la ley laboral tendría que ser resultado de este diálogo y que sería por consenso. Desde entonces se mantuvo un diálogo permanente en el Comité Técnico de la Nueva Cultura Laboral que sesionó quincenalmente en la Secretaría del Trabajo. De este mecanismo surgió en 1998 una propuesta compartida por representantes de los trabajadores y de los empresarios para mejorar las relaciones obrero patronales en materia de Derecho Procesal del Trabajo. En octubre de 2000 el Comité Técnico del Diálogo Obrero Empresarial Hacia una Nueva Cultura Laboral, presentó su Anteproyecto de Código Procesal del Trabajo. Es por eso que en capítulos anteriores decíamos que la Coparmex participó e hizo suya la propuesta del Anteproyecto de Código Procesal del Trabajo,¹⁶³ del 17 de Octubre, bajo la coordinación del Secretario de Trabajo y Previsión Social.

Esta propuesta auspiciada por la Secretaría del Trabajo, se ocupó de traspasar la estructura de los títulos catorce, quince y dieciséis de la ley vigente a su propio texto que abarca 385 artículos. Por lo mismo este anteproyecto se ocupa únicamente del procedimiento en materia laboral, motivo por el cual, en su Título Séptimo denominado "Procedimiento de huelga", se ocupa únicamente de la huelga en su aspecto adjetivo.

¹⁶³ Anteproyecto de Código Procesal del Trabajo, en la página web de la Coparmex: http://www.coparmex.org.mx/contenidos/iva_cultura/cod-procesal.htm

En el anteproyecto se observan los mismos requisitos que deberá cubrir la huelga para ser jurídicamente válida y efectiva a favor de los trabajadores, es decir, debe aprobar la calificación para ser legalmente existente, lícita y justificada, aumenta el requisito de comprobación del acuerdo de la mayoría de los trabajadores previo al estallido de la huelga y además aumenta los requisitos legales, pues la fracción IV de su artículo 310, correspondiente al 920 vigente, establece que si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, para que la Junta tramite el procedimiento respectivo, el sindicato emplazante deberá acreditar que su objeto o radio de acción comprende la rama industrial o actividad de la empresa o establecimiento que pretende emplazar a huelga, así como que cuenta con trabajadores que prestan sus servicios a la emplazada, a fin de iniciar el procedimiento de huelga, para lo cual deberá acompañar al pliego de peticiones: a) copias certificadas de los estatutos del sindicato y de la toma de nota de la directiva vigente de su comité ejecutivo, expedidas por la autoridad registradora y b) copia certificada de la toma de nota del padrón actualizado de los trabajadores socios del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento que pretende emplazar a huelga, expedida por la autoridad registradora. Como puede desprenderse, ésta propuesta también contempla la creación de un Registro de sindicatos pero también limita más la libertad sindical pues pretende que la autoridad registradora realice toma de nota en las principales actividades de los sindicatos.

Otro de los temas que se propone cambiar este anteproyecto es el relativo a la prueba del recuento que se establece en su artículo 321 y que establece que la Junta debe requerir a la autoridad registradora competente y a al patrón para

que le remitan, dentro de un término de 48 horas, el padrón vigente del sindicato y copia de la nómina de trabajadores, respectivamente; las partes pueden objetar la información de esos documentos; de no haber objeciones de las partes, la Junta debe elaborar el padrón para desahogar el recuento, en caso contrario, la Junta señalará día y hora dentro de los cinco días siguientes para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas; el voto debe ser secreto y sólo tienen derecho al voto los trabajadores que concurren al recuento y; por último dicho artículo establece que el funcionario de la Junta comisionado para llevar a cabo la diligencia, requerirá a cada trabajador antes de emitir su voto, que se identifique con credencial de elector vigente o con la credencial oficialmente reconocida al momento de realizarse la diligencia. Este anteproyecto contiene pues, las mismas y mayores deficiencias y trabas legales que la reglamentación actual.

Sin embargo, podemos observar en todas las demás propuestas que el objetivo empresarial está por cumplirse, en virtud de que en todas las propuestas revisadas en este trabajo, se condiciona la suspensión de las labores a la comprobación del acuerdo mayoritario de los trabajadores, situación que la Coparmex ya planteaba en sus "propuestas" desde 1993.

3.1.7.- La Propuesta Oficial

La propuesta que ha anunciado y retrasado innumerables veces la Secretaría del Trabajo se ha dado a conocer en un "Documento de Trabajo" fechado el día 31 de julio de 2002 y en el cual ha participado "el Congreso del Trabajo y el

sector de los empleadores", no modifica para nada el capítulo que contiene la llamada "parte sustantiva" del derecho de huelga.

En el capítulo que regula la parte procedimental del derecho de huelga, esta propuesta dispone, en primer lugar, cambios que sólo adaptan su propuesta a los conceptos nuevos como el de "empleadores" en lugar de patrones (cambio que aparentemente no trasciende jurídicamente pero que en la realidad pretende otorgar una igualdad de condiciones, que económica y laboralmente no existe, entre el empleador y el empleado para regresar al los tiempos en los cuales la relación entre patrón y trabajadores se regulaba por las leyes civiles, sin protección al trabajador). Sin embargo también se mencionan nuevas instituciones como una autoridad registradora de sindicatos.

En cuanto al procedimiento de huelga que se expresa actualmente en los artículos de 920 al 938 de la ley vigente, podemos afirmar que no cambia para nada en un sentido positivo para los trabajadores, por el contrario, se imponen increíblemente aún más límites a ese derecho que la Constitución otorga sin mayores requisitos; de hecho, en esta propuesta, la mayoría de sus artículos queda en los mismos términos y sólo se modifican los que imponen esas nuevas trabas y que a continuación estudiaremos.

El artículo 920 de la propuesta, al igual que el vigente, establece los requisitos de forma, pero el nuevo texto que se propone incluye una fracción IV que dice textualmente que " Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, y no existiera otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta le

dará el trámite al procedimiento respectivo, expresando el emplazante, bajo protesta de decir verdad, que ha cumplido al presentar su pliego de peticiones con los requisitos del artículo 387".

Por su parte, el artículo 387 exige una serie de requisitos previos al propio emplazamiento a huelga, toda vez que establece que cuando los trabajadores quieran emplazar a huelga con el objeto de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo, primero deben formular por escrito la solicitud manifestando su deseo de firmar un contrato colectivo, misma que contendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores que representa. También debe acompañar las constancias vigentes expedidas por el Registro Público Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones correspondientes a la inscripción de su directiva, sus estatutos y el padrón de sus agremiados.

Lo absurdo es que sin los requisitos anteriores, la Junta no puede admitir el emplazamiento a huelga, aunque efectivamente exista un sindicato en esa empresa y el patrón se niegue a la firma del contrato colectivo. Con esta nueva disposición, en caso de que se aprobara esta propuesta, se estaría poniendo en manos del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión de rechazar un emplazamiento a huelga que persigue la firma de un contrato colectivo de trabajo, aún cuando ésta es una decisión que corresponde a los requisitos de existencia de un procedimiento de huelga y por ende debe ser analizado como el fondo del asunto y no como una cuestión previa al mismo emplazamiento.

Otro de los artículos que transgrede el derecho de huelga es el 926 de la propuesta en estudio, pues otorga la facultad a los patrones y al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de pedir que se difiera la audiencia de conciliación, facultad que en la Ley vigente sólo está conferida a los trabajadores, en virtud de ser ellos quienes deciden la estrategia de su movimiento de huelga. Con esa propuesta, los Presidentes de la Juntas y los patrones obtendrían mayor control sobre el procedimiento de huelga a la vez que reducirían la capacidad de la huelga como un instrumento de lucha de los trabajadores.

Resulta más sorprendente todavía el contenido de la fracción II del artículo 927 de esta propuesta que establece que si la parte emplazante, es decir los trabajadores, no concurren a la audiencia de conciliación, se le tendrá por no presentada, ordenándose el archivo del expediente. Con esta redacción, se niega de plano, la oportunidad para ejercer el derecho de huelga.

Si no conociéramos a los líderes sindicales llamados "charros" sería incomprensible entender cómo "el congreso del trabajo" ha apoyado estas propuestas de reformas que en nada benefician al sector de los trabajadores, sino por el contrario, imponen mayores límites a sus derechos.

En resumen podemos decir que esta propuesta de la Secretaria del Trabajo contiene las mismas trabas que la ley vigente (analizada en el capítulo respectivo) en cuanto a los obstáculos que se imponen al ejercicio del derecho de huelga, mantiene el criterio de que la huelga debe ser legalmente existente,

lícita y justificada, además que impone mayores requisitos como ya lo hemos visto y reduce aún más el ejercicio del derecho constitucional de huelga a un simple procedimiento cada vez más controlado por la autoridad laboral y hasta por los patrones.. Por otra parte, en esta propuestas no se encuentran las novedades positivas que encontramos regadas en otras propuestas como la duración definida o indefinida de la huelga, la prorroga de la fecha de estallamiento de la huelga, la posibilidad de que los trabajadores despedidos tres meses antes del emplazamiento puedan votar en un recuento, el recuento con reglas más claras y democráticas, la posibilidad de que los trabajadores puedan en cualquier momento levantar la huelga, la prohibición de la requisa.

3.2.- Las perspectivas de la huelga

3.2.1.- El neoliberalismo y los derechos laborales

La relación que guarda el fenómeno de la globalización con la flexibilización y pérdida de los derechos laborales en cualquier parte del mundo es ampliamente conocida y nadie la puede cuestionar, sin embargo, es necesario analizar, precisar y comprender la razón por la cual ese fenómeno económico ha sido el principal factor que exige o impone cambios en las nuevas relaciones de trabajo.

"El neoliberalismo nació después de la segunda guerra mundial en una región de Europa y Norte América donde imperaba el capitalismo, nace como una reacción teórica y política contra el estado intervencionista, se trata de un ataque desmesurado contra cualquier limitación de los mecanismos del mercado por parte del Estado denunciada como una amenaza letal a la libertad, no solamente económica sino también política".¹⁶⁴

¹⁶⁴ PERRY ANDERSON, *Neoliberalismo: un balance provisorio*, en EMIR SADER y PABLO GENTILI, Comps. "La trama del Neoliberalismo" 1ª ed., Argentina 1999, Ed. Editorial Universitaria de Buenos Aires, p. 15

El concepto de neoliberalismo expresa la cristalización y el nacimiento de una nueva fase de desarrollo del capitalismo monopólico, producto de las iniciativas de las grandes potencias y de los conglomerados financieros para enfrentar las luchas nacionales y las crisis que sacuden al capitalismo desde finales de los años 60's. Dichas políticas sirvieron para profundizar los cambios económicos y culturales que han llevado, en su manifestación más visible, al crecimiento gigantesco de las actividades financieras

Sin embargo, cabe anotar que el neoliberalismo como un momento de desarrollo del capitalismo monopolista no es un proceso que única y principalmente atañe a flujos monetarios, a procesos especulativos y a políticas de gobierno, sino a todo un conjunto de fenómenos, como los procesos de trabajo y de producción que han traído como consecuencia cambios que repercuten en la organización del uso de la fuerza de trabajo y de los medios de producción. El modelo inglés fue la experiencia más acabada del neoliberalismo con el gobierno de Margaret Thatcher; durante su administración se elevaron las tasas de interés, bajaron drásticamente los impuestos sobre los ingresos altos, se crearon niveles de desempleo masivos, se reprimieron huelgas, se impuso una nueva legislación antisindical y se cortó el gasto social, además de que el Estado se lanzó a privatizar industrias básicas como el acero, la electricidad, el petróleo, el gas y hasta el agua.¹⁶⁵ Así podemos ver como en la mayor parte de los países de América Latina se han aplicado, con consecuencias fatales, las recomendaciones de los organismos internacionales para flexibilizar las normas laborales en perjuicio de los trabajadores y las recetas para modernizar la

¹⁶⁵ Vid. Id.

economía que han llevado al desastre a países como Argentina, Uruguay Chile y Brasil, por citar algunos.

La globalización neoliberal es la ampliación de la territorialidad jurídica y económica de los grandes Estados capitalistas que son un referente fundamental y quienes deciden la política en materia económica de los Estados subdesarrollados o dominados a efecto de alentar todo tipo de "guerras" contra el trabajo, por eso podemos afirmar junto con Héctor De la Cueva que:

El neoliberalismo está contra todo colectivismo, contra toda tradición cultural ajena a la lógica y la racionalidad burguesa. Presentada como modernización, eficientismo, antiprimitivismo; como liberación de todos los sentidos y ambiciones del hombre, el neoliberalismo atenta contra todo tipo de cooperación de los trabajadores. Disuelve sus organizaciones gremiales y políticas. Niega y destruye toda identidad cultural, toda identidad con la tierra, todo recuerdo de pasado libertario. El neoliberalismo potencia, contradictoriamente, las peores lacras del machismo, del desprecio de la mujer, de los viejos, de los niños y estimula el culto a la violencia, la envidia, en fin, envicia con alcohol y drogas a masas crecientes de una juventud sin mañana.¹⁶⁶

Es por eso que en las propuestas de reformas a la ley laboral mexicana, que ya hemos estudiado, se puede observar aquellas posiciones que desean terminar con los sindicatos, el derecho de huelga y varias de las prestaciones que hoy tienen los trabajadores mexicanos.

La injerencia de los grandes Estados capitalistas a los demás países del mundo tercermundista, está supeditada, a su vez, por la injerencia de las grandes corporaciones financieras de carácter multinacional que condicionan la política

¹⁶⁶ DE LA CUEVA, Héctor. Puntos para la caracterización del Neoliberalismo. Revista: "Trabajadores", núm. 7 Agosto-Septiembre 1998, Editada por la Universidad Obrera de México.

de las potencias capitalistas agrupadas por bloques económicos, por ejemplo, la Comunidad Económica Europea, el bloque japonés-asiático, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Con esto es posible ver fácilmente como se han acentuado los rasgos de integración subordinada del grueso de los gobiernos del "tercer mundo", pues buena parte de sus decisiones económicas y políticas son tomadas en las oficinas de las transnacionales y en los despachos de gobiernos extranjeros.

Como principales efectos de ese neoliberalismo salvaje podemos encontrar el creciente desempleo y empobrecimiento de grandes sectores de la población, el incremento de la explotación obrera (después convertida a la flexibilización o la nueva cultura del trabajo) que combina todos los métodos, viejos y nuevos, así como el saqueo de los recursos públicos, de los fondos salariales, de vivienda, de salud, el abandono de sectores como la educación pública y gratuita, además de los fraudes en los sistemas financieros del país y el estímulo del narcotráfico.

En Europa, según datos del investigador Héctor de la Cueva, en la actualidad pululan más de 50 millones de pobres, 24 de ellos desempleados sin perspectivas de encontrar trabajo a corto plazo ni largo, ya que en el horizonte visible no existen indicios de cambio sustancial.

Las estadísticas hablan por sí solas: en los países que integran el Grupo de los Siete (G-7), los más ricos del planeta, entre 1979 y 1994, el número de desempleados pasó de 13 a 24 millones. Esas cifras no toman en cuenta a los cuatro millones que ya dejaron de buscar trabajo y hacen a un lado a los 15 millones de condenados a aceptar empleos de medio tiempo. Esas cifras, además, son oficiales, es decir, maquilladas. En la "igualitaria" Francia, el 10 por ciento de la población es dueña del 55 por ciento de la riqueza. Si en Europa o Estados Unidos, donde aún existen seguros contra el desempleo, la situación es crítica, en África, Asia y América Latina se vive la misma catástrofe. En México los empleos perdidos entre el 1° de diciembre del 2000, fecha en que asumió la nueva administración federal encabezada por Vicente Fox y el 15 de noviembre del 2001, ascendieron a 625 mil 576¹⁶⁷, de los cuales el 70.8% eran permanentes.

Así pues, podemos decir junto con Pablo González Casanova¹⁶⁸ que el neoliberalismo, como forma de organización del capitalismo a partir de sus módulos y redes más poderosas, logra la hegemonía ideológica con una democracia en que lo social es adjetivo. Esa hegemonía es tanto más fuerte cuanto más débil es el Estado-Nación y más débiles las redes y módulos que a su amparo controlan un territorio o un espacio socioeconómico del ex-mercado nacional, o del ex mercado protegido del trabajo y la seguridad social. La hegemonía neoliberal se impone recomponiendo las relaciones del Estado, el

¹⁶⁷ JIMÉNEZ L., Raúl, 625 mil 576 empleos perdidos. Revista: "Trabajadores". Año 5 núm. 27 Noviembre-Diciembre 20001. Editada por la Universidad Obrera de México.

¹⁶⁸ GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo, Prólogo de La trama del neoliberalismo: una introducción, en EMIR SADER y PABLO GENTILI. Comps. "La trama del Neoliberalismo" 1ª ed., Argentina 1999, Ed. Editorial Universitaria de Buenos Aires, p. 15

mercado, las empresas, los obreros, los empleados y los excluidos, los marginados o los súper explotados.

3.2.2.- Otras Experiencias en el Mundo. La injusticia globalizada

Los informes sobre las consecuencias aparejadas a la aplicación de las políticas neoliberales no son exagerados, se pueden perfectamente respaldar con cifras y documentos exactos como se demuestra con la siguiente cita textual del discurso político pronunciado en la Cumbre de Monterrey:

"El actual orden económico mundial constituye un sistema de saqueo y explotación como no ha existido jamás en la historia. Los pueblos creen cada vez menos en declaraciones y promesas. El prestigio de las instituciones financieras internacionales está por debajo de cero.

La economía mundial es hoy un gigantesco casino. Análisis recientes indican que por cada dólar que se emplea en el comercio mundial, más de cien se emplean en operaciones especulativas que nada tienen que ver con la economía real.

Este orden económico ha conducido al subdesarrollo a 75% de la población mundial. La pobreza extrema en el Tercer Mundo alcanza ya la cifra de mil 200 millones de personas. El abismo crece, no se reduce. La diferencia de ingresos entre los países más ricos y los más pobres, que era de 37 veces en 1960, es hoy de 74 veces. Se ha llegado a extremos tales, que las tres personas más ricas del mundo poseen activos equivalentes al PIB¹ combinado de los 48 países más pobres. En 2001 el número de personas con hambre física alcanzó la cifra de 826 millones; la de adultos analfabetos, 854 millones; la de niños que no asisten a la escuela, 325 millones; la de personas que carecen de medicamentos esenciales de bajo costo, 2 mil millones; la de los que no disponen de saneamiento básico, 2 mil 400 millones."¹⁶⁹

¹⁶⁹ ¡Un mundo mejor es posible! Discurso del Comandante Fidel Castro en la Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo celebrada en Monterrey, Nuevo León.

Los recortes en los presupuestos sociales, la redistribución de ingresos a través de las políticas tributarias que disminuyen impuestos a los grandes capitales, el desmantelamiento de los seguros sociales y pensiones de jubilación desde mediados de los años 70 en los llamados estados de bienestar significaron la puesta en práctica de los preceptos neoliberales, lo mismo en países de políticas de derecha y del conservadurismo que en los gobiernos socialdemócratas europeos.

De manera fundamental la relación trabajo-capital en el mundo de la producción estaba cambiando; encabezado por las políticas antisindicalistas del Gobierno inglés bajo la tutela de Mrs. Thatcher en 1980. Aunque el modelo del thatcherismo no fue seguido en todos los países del continente con la misma ferocidad, es seguro que los ataques antisindicales, basándose primordialmente en ensayos de cercar el derecho a la huelga, se estaban dando tanto en Alemania como en Francia y en otros países.¹⁷⁰

Delante de este trasfondo estalló la primera revuelta europea en contra de la reestructuración neoliberal en Francia en el invierno de 1995. Aquí convergieron dos movimientos independientes, quienes ya tenían una larga trayectoria de luchas sociales en los años 80', se trata de la lucha de los estudiantes o jóvenes en formación y de los empleados estatales ferrocarrileros que habían logrado paralizar al país.

Así, la socialdemocracia gana nuevamente las elecciones en los países principales de Europa a partir de mediados de los 90'. Pero es ésta una

¹⁷⁰ LARS STUBBE, Sindicalista alemán, *Globalización y Movimientos Sociales en Europa*, Ponencia expuesta en el foro Globalización y Movimientos Sociales en Europa, realizado el 5 de octubre del 2000, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, México, D.F., obtenida de la Revista: "Trabajadores", Año 5 núm. 27 Noviembre-Diciembre 20001, Editada por la Universidad Obrera de México.

socialdemocracia cuyos principios ya no pueden ser nombrados socialistas, porque efectuó un ajuste ideológico de nuevas dimensiones. Ahora los partidos socialdemócratas aceptaron el marco económico del neoliberalismo, aunque tuvieron que hacer uso de la demagogia para demostrar que el mejoramiento de los grupos sociales marginados era una de sus preocupaciones importantes. En Inglaterra Tony Blair ganó las elecciones, después de casi 20 años de dominio conservador, con programas electorales como el Welfare to Work (Bienestar para el trabajo) que es uno los pilares ideológicos del programa electoral laborista, sin embargo a su llegada al poder aplicó su programa en perjuicio de los trabajadores pues redujo los sistemas de pensiones y de seguros de desempleo.

Otro ejemplo de cómo las políticas neoliberales han afectado directamente los derechos laborales, es el caso de la reglamentación de la huelga en España.¹⁷¹ En este país el derecho de huelga está garantizado por el artículo 28.2 de la Constitución de 1978 que expresa que "se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad", sin embargo, no existe aún una ley que regule ese derecho, pero lo curioso es que en la actualidad se regula por un Real Decreto Ley expedido en una fecha anterior a la propia Constitución, lo que indica que dicho Real Decreto Ley debería haberse derogado con la aparición de la Constitución, máxime que tiene varias

¹⁷¹ MERAYO RAMOS, Manuel, *España: encuadre jurídico, práctica social y actualidad política de la huelga*, en MERAYO RAMOS, Manuel et. al. "El derecho de huelga, nuevas experiencias en América Latina y Europa" 1ª ed., Venezuela 1990, Ed. Nueva Sociedad de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina, p. 15 a 32.

limitaciones a la huelga que van en contra de ese derecho, expresado sin mayores requisitos en la Ley Suprema.

Ese famoso Decreto-ley data de 1977, es decir un año antes de expedida la Constitución y además ha sido calificado como restrictivo por la OIT quien estima que ese Real Decreto Ley limita, restringe o anula el derecho de huelga.

En el caso de Italia, 172 durante los años 80's se ha dado una transformación radical del aparato productivo que ha implicado el desarrollo de sectores avanzados y de nuevas figuras profesionales capaces de utilizar idóneamente las nuevas tecnologías. Las estrategias adoptadas por los industriales italianos para dar respuesta a la crisis se desarrollaron por medio de la descentralización productiva, es decir, la utilización cada vez más amplia y sistemática de un mercado de trabajo donde no existe tutela sindical y, en consecuencia, la fuerza de trabajo es menos onerosa y más flexible.

En algunos sectores, en particular el de la industria textil, confecciones y calzado, las empresas multinacionales tienen poquitos dependientes y producen a través de una vasta red de pequeñas y pequeñísimas empresas, autónomas desde el punto de vista jurídico formal pero dependientes desde el punto de vista productivo y económico. Esta reestructuración del sector industrial debilita notablemente al sindicato, porque disocia gran parte de la producción en varias empresas a las cuales el sindicato no llega y obviamente

¹⁷² MARIO GIOVANNI GARÓFALO, Italia: la huelga y su jurisprudencia. Perspectivas de la lucha sindical, en MERAYO RAMOS, Manuel et. al. "El derecho de huelga, nuevas experiencias en América Latina y Europa" 1ª ed., Venezuela 1990, Ed. Nueva Sociedad de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina, p. 33 a 49.

de manera indirecta pero contundente también se ataca de esa forma el derecho de huelga.

Para Perry Anderson, América Latina fue el tercer escenario en que se desarrolló el neoliberalismo, después de los países capitalistas más poderosos y los países europeos socialdemócratas. Posteriormente y a veces en los mismos momentos también entraron en este sistema los países de la Europa del este.

En América Latina algunos de los ejemplos que nos permiten observar las repercusiones del neoliberalismo en los derechos laborales, se pueden resumir de la siguiente manera:¹⁷³

Los autores de la reforma argentina de 1991 consideraron que el modelo del contrato entonces en vigor imponía rigideces que perjudicaban la competitividad de las empresas y desalentaba la creación de empleos. Así la Ley Nacional de Empleo autorizó numerosas modalidades de contratación atípica como la contratación de trabajadores inscritos como desempleados, las prácticas laborales para jóvenes y la nueva figura del empleo-formación. Estas modalidades de contratación en realidad no eran originales, pues se habían tomado de un régimen inmerso en el neoliberalismo, pues esas figuras habían sido copiadas de los decretos españoles de fomento al empleo. Además, la

¹⁷³ Cfr. BRONSTEIN, Arturo S., Reforma Laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad, Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, 1997, número 1 (primavera)

reforma de 1995 estableció una nueva reglamentación del trabajo a tiempo parcial y del aprendizaje.

En 1990 en Colombia se aprobaron las reformas tendentes a regular las diversas modalidades flexibilizadoras del contrato de trabajo y su régimen de terminación. En las nuevas empresas se permitió establecer, previo acuerdo con los trabajadores, el horario por turnos sobre la base de seis horas diarias y treinta y seis semanales sin bonificación por horas nocturnas o en domingos o días feriados.

En Chile la revisión de la legislación laboral se desarrolló en dos etapas, durante el régimen del dictador Pinochet y bajo el gobierno de Aylwin. Las principales reformas de la primera etapa se adoptaron en 1978 y 1979 y su objetivo principal fue modificar sustancialmente la regulación del contrato individual de trabajo y replantear de una manera muy profunda las relaciones colectivas de trabajo, con arreglo al programa económico neoliberal. En primer lugar se derogó la ley de 1966 en virtud de la cual el despido sólo podía tener lugar cuando mediara una causa justificada y además se podía demandar judicialmente el reintegro en el puesto de trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir. En sustitución de esto, se permitió el llamado "desahucio" de la relación de trabajo, es decir, el despido sin causa justificada, mediante la sola obligación de dar un preaviso y pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicios con un máximo de seis meses. Además, el salario mínimo dejó de aplicarse a trabajadores menores de 21 años y a los mayores de 65 años. Con el nuevo gobierno se

limitó el ejercicio del derecho de desahucio, pero se continúa haciendo uso de éste.

La reforma de 1986 en Panamá amplió a tres meses la duración del periodo de prueba, antes de dos semanas, y excluyó a los trabajadores a domicilio del Código de Trabajo, declarando que esos no son trabajadores. La reforma flexibilizadora de 1992 autorizó el contrato de trabajo de duración determinada con un límite máximo de tres años, comprendidas las renovaciones. La reforma de mayor alcance fue la de 1995, modificando una ley que desde su primer artículo cambia el sentido protector del derecho del trabajo, pues desde 1971 esta ley declaraba que su propósito era fijar "una especial protección estatal a favor de los trabajadores" y la ley de 1995 ahora dice que la ley busca "procurar al capital una compensación equitativa por su inversión". Esta reforma impuso una prima de antigüedad para todos los trabajadores, sin importar su tiempo de laborar, pero calculada sobre la base de una semana de salario por cada año de servicios. Obviamente esta reforma acarrió muchas protestas y manifestaciones callejeras en las que incluso murieron varios manifestantes que veían reprimidas sus protestas.¹⁷⁴

En Perú la revisión de la legislación laboral se insertó dentro del programa de ajuste de Alberto Fujimori,

"el cambio de orientación ideológica fue radical, pues se paso de un sistema fuertemente regulado y protector del trabajador a otro en el que prima la libertad de contratar y proliferan las modalidades de empleo diferentes del contrato clásico"

¹⁷⁴ Cfr. BRONSTEIN, Arturo S., Reforma Laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad, Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, 1997, número 1 (primavera)

Actualmente la Ley Federal del Trabajo contempla la conclusión de convenios, llamados de formación laboral juvenil y de prácticas profesionales que no tienen carácter de contrato de trabajo y por lo mismo no se paga un salario, la empresa sólo está obligada a pagarle una "subvención", exenta obviamente de aportes al sistema de seguridad social, además de que esos jóvenes no tienen derecho a gozar de vacaciones pagadas ni otras prestaciones. Además esta ley mantiene el cada vez más usado contrato de aprendizaje, por lo que el Director del Equipo Técnico Multidisciplinario Centroamericano de la OIT, Arturo S. Bronstein, opina que

"gracias al juego de todas estas disposiciones, una empresa bien asesorada puede organizarse de modo tal que por lo menos la mitad de sus trabajadores no tengan la condición de asalariados".¹⁷⁵

En ese contexto de flexibilización de los derechos laborales, el capital refuerza todos los aparatos de represión: el ejército, los organismos de espionaje y las policías, a la par que refina sus métodos de guerra psicológica y de desinformación.

Otro de los pilares de esos sistemas que se ajustan a un sistema neoliberal, es el enfoque que le dan a la educación, pues imponen nuevos valores destinados a justificar nuevamente el individualismo y desdeñar los valores como la solidaridad y el colectivismo del ser humano; en las Universidades y los programas de estudio se les da menor importancia a materias que defienden la justicia social y, en cambio, se privilegian y alientan nuevas materias de integración económica mundial que no hacen más que justificar los procesos económicos que se viven actualmente, sin tomar en cuenta las barbaridades

¹⁷⁵ *Id.*

que éste conlleva. Además, se reduce obviamente el gasto social en educación pública porque hasta la propia educación se convierte en una mercancía disponible sólo para quien puede comprarla.

Sin embargo, aunque parece muy aterrador el porvenir que le espera al derecho de los trabajadores, estoy de acuerdo con Héctor de la Cueva quien afirma que

"a pesar y en contra del poderío capitalista, que supone haber terminado con todo comunitarismo, y con todo y que la lucha será prolongada, emergen nuevas batallas en Indoamérica, Asia, África y Europa. (...) Ante el carácter expoliador del capital, los trabajadores asimilan la derrota, ensayan y preparan nuevas formas de solidaridad, rediscuten el problema del poder y se rearmen moralmente para la próxima ofensiva, una que será más totalizadora. Las huelgas de millones de trabajadores en Francia, Alemania, España, Estados Unidos, Bolivia, Ecuador, Argentina, Corea del Sur, etc., las ocupaciones de tierras y las sublevaciones en Chiapas, Brasil, Filipinas, con todo y sus limitaciones, son el sustrato de las nuevas oleadas contra el neoliberalismo".¹⁷⁶

Y aunque al abordar todo este tema de la flexibilización de las normas laborales parezca que me he dispersado de mi objeto de estudio concreto, que es precisamente la huelga, es necesario hacer la aclaración de que con la disminución de los derechos laborales también se reduciría el campo de acción de los sindicatos y, por lo mismo, su derecho de utilizar una huelga como una medida de presión en contra del patrón. En este punto es preciso anotar una cita textual del Dr. Santos Azuela que conceptualiza perfectamente esta situación:

Lo cierto es que la neutralización de la eficacia de la huelga y la abierta tendencia de los gobiernos neoliberales a su proscripción total, se apoya fácticamente a través de la contratación y el pago por horas; con una virtual inestabilidad en el empleo, y la orientación

¹⁷⁶ DE LA CUEVA, Héctor, Op. Cit.

abierta para habilitar un sistema de despido libre que faculte a los patrones para sustituir, en la especie, a los huelguistas, por mano de obra expectante que prestará su trabajo con mayor dedicación y más barato. Mas al observar la historia del movimiento obrero y derecho laboral, estoy cierto de que la enajenación neoliberal y el regreso a los viejos esquemas, en un marco de injusticia y abierta explotación, estimulará el acopio de los derechos sindicales, acentuándose el uso de la huelga ante los casos extremos, circunstancia que también hará crecer la autogestión y la autotutela colectiva¹⁷⁷

Basta ver cualquier diario durante los meses de enero a septiembre de este año para ver la cantidad de movimientos sociales que se han originado en todas partes del mundo, como la huelga general de España en junio, la huelga general en Venezuela, la huelga general en Argentina, el movimiento social de Paraguay originado por el derrumbe de su sistema financiero, los movimientos obreros en toda América latina, el movimiento de huelga en Italia; en fin, si miramos de cerca los acontecimientos ocurridos en los años noventa¹⁷⁸, vemos una continua actividad de movimientos sociales en todas las esferas de la sociedad. Asimismo, vemos protestas en contra de la integración europea en Dinamarca; el invierno de 1995 en Francia; la huelga de casi dos años de los estibadores de Liverpool en contra de la llamada flexibilización de sus trabajos; las acciones en Francia en contra del racismo social y del Estado; las marchas europeas en contra del creciente desempleo y contra el orden establecido en los tratados de Maastricht; las luchas de los antifascistas en contra de la ola creciente de la ultraderecha fascista; la huelga inoficial de los trabajadores de la OPEL (GM) en Alemania; la autoorganización de los inmigrantes en la Caravana en Alemania y otros países, para reivindicar sus derechos; las movilizaciones masivas para

¹⁷⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, El Derecho Constitucional de Huelga y el Estado Desertor, en: Boletín Mexicano de Derecho Comparado Nueva Serie Año XXX Número 89, mayo-agosto 1997.

¹⁷⁸ LARS STUBBE, Op. Cit.

enfrentar a los representantes del poder globalizado en Praga, los recientes bloqueos pacíficos de las gasolineras en Europa que casi pararon Inglaterra después de unos días, o de la reciente experiencia de la huelga de los trabajadores en la OPEL de Alemania, cuyo jefe admitió que ellos podían paralizar la producción en pocos días, debido al nuevo sistema de reducido almacenamiento prescrito por los nuevos conceptos de producción; y otras innumerables luchas más.

Y para no ir más lejos, podemos mencionar el caso más reciente en Colombia, donde el día lunes 16 de septiembre se llevó a cabo la primera huelga general de trabajadores estatales y campesinos contra las reformas económicas del gobierno, a quien acusan de reafirmar con mayor fuerza las políticas neoliberales que se han venido aplicando en ese país. En total, se cree que unos 700 mil trabajadores de los sectores salud, educación, justicia, petróleo, telecomunicaciones y funcionarios municipales, entre otros, se sumaron a la huelga.¹⁷⁹

3.2.3.- Los derechos conquistados pisoteados

La Reforma Laboral que promueve el Gobierno Federal, a través de la Secretaría del Trabajo, representa más riesgos para los derechos del trabajo, que beneficios para los trabajadores; pues sería parte de esa corriente flexibilizadora que hemos repasado. Además el procedimiento por el que se ha llevado a cabo, una consulta que ha seguido un método discrecional, parece

¹⁷⁹ Información obtenida de la agencia informativa Reuters en la página web: <http://mx.news.yahoo.com/world/reuters/index.htm>

más un confesionario, al que se invita individualmente a cada persona para que proponga los cambios a la Ley Laboral, cuando debería de ser un debate libre y público de consensos democráticos, que es el sentido legítimo que tiene una verdadera consulta pública.

En opinión de Jesús Campos Linas, Presidente Titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, la consulta resulta excluyente para quienes prefieran que la Ley quede en sus mismos términos o que simplemente se cumpla. Ya que sólo se invita a quienes pretendan reformar, agregar o eliminar artículos o partes de la Ley vigente.

En realidad esa propuesta de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sólo representa la opinión del grupo encabezado por el titular de dicha dependencia, pues esa propuesta está enmarcada dentro de lo que se ha llamado la "Nueva Cultura Laboral", que como vimos líneas arriba, es parte de un acuerdo firmado entre la CTM y el entonces Presidente de la Coparmex, Carlos Abascal Carranza, actual titular de la Secretaría de Trabajo. El grupo de opinión que presenta esta propuesta no sólo pretende imponer los aspectos de la flexibilización laboral, sino que están interesados también por conservar el control corporativo del sector obrero para mantener en calma los movimientos obreros a cambio de las prebendas que se otorgan a los tradicionales líderes sindicales y la garantía de sumisión que éstos otorgan al gobierno.

"La Nueva Cultura Laboral es un pacto de corte corporativo: es de tipo cupular, se cocina en las alturas y cuando se aprueba se da a conocer a las bases obreras o empresariales; sus impactos en el bienestar para los trabajadores o en la productividad para las empresas han sido despreciables, por la forma antidemocrática

como fue suscrito, no viéndose involucrados los trabajadores y empresarios de base, por la escasa representatividad de las organizaciones que lo han firmado; es un pacto retórico que ha contribuido, sobre todo, al control de las demandas obreras. Es decir, la alternativa que la corriente de Abascal representa un proceso de restauración de las relaciones corporativas con los sindicatos oficiales que garantizarían control obrero a cambio de interlocución y ciertas protecciones de la Secretaría del Trabajo. El corporativismo foxista sería una continuación con respecto del antiguo régimen en lo laboral, apoyado por las organizaciones empresariales poco interesadas en la democracia sindical. La corriente de Abascal puede proporcionar continuidad en la cuestión laboral...¹⁸⁰

Pero no sólo esa propuesta de reforma laboral del gobierno foxista sería contraria a los actuales derechos que la Ley vigente consagra a favor de los trabajadores, pues de hecho, esa tendencia de atacar casi en forma sistemática los derechos de los trabajadores ya ha comenzado con el gobierno de Vicente Fox: veinticinco días después de la toma de posesión de Vicente Fox como Presidente de México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) declaró, como tantas otras, "ilegal" la huelga de los trabajadores azucareros, por lo que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) se amparó ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) contra el fallo de la autoridad laboral. Además, por obvias razones, durante el primer cuatrimestre de su mandato se ha mantenido la tendencia huelguística pues tan sólo se habían presentado veinte huelgas.

Uno de los golpes que el nuevo gobierno atestó en contra de los trabajadores fue su reforma tributaria, mediante la cual el Gobierno Federal impuso el IVA a

¹⁸⁰ DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, *El sindicalismo mexicano frente a la transición política* en "Cuadernos del Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela" Año 18, Segunda Época, Caracas, mayo-agosto de 2001.

medicinas, algunos alimentos y otros artículos. Según Vicente Fox, la eliminación de la tasa 0, ayudaría a elevar la calidad de vida de los más desprotegidos: Sin embargo, sindicatos y organizaciones sociales consideran que se agravó considerablemente la situación de la clase trabajadora.

3.2.4.- Perfil de las actuales autoridades en materia del trabajo

El presidente Vicente Fox aseguraba durante su campaña que el suyo iba a ser el gobierno del cambio, lo cual ha sido cumplido en materia laboral pero en perjuicio de los trabajadores, pues algunos de esos "cambios" implementados por el Gobierno Federal en materia de justicia laboral y de administración de las empresas públicas fueron, por ejemplo, la designación de Carlos María Abascal Carranza, ex líder empresarial, a la titularidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Es un cambio importante porque por primera vez, desde la promulgación de la Constitución Política de México y la entrada en vigor del artículo 123, un funcionario de origen empresarial ocupa esta cartera del gabinete federal, llevando a abogados y sus allegados de esa organización patronal y a los empresarios de Nuevo León a prominentes cargos en esa dependencia y en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Por eso puede considerarse que las facultades de intervención estatal en la vida sindical y reivindicativa, controladas por funcionarios provenientes del medio empresarial son fundamentales para ellos pues así podrán contrarrestar el peligro de un todavía posible derrumbe generalizado de las organizaciones sindicales

encargadas del control de los trabajadores, como consecuencia de la alternancia política.¹⁸¹

Asimismo se han venido incorporando algunos empresarios a tareas del Gobierno Federal y de las empresas públicas, tales son los casos de Martens, Francisco Gil y Raúl Muñoz Leos, empresario del grupo Dupont, este último al frente de Petróleos Mexicanos. Además, se ha designado a cuatro importantes empresarios al Consejo de Administración de PEMEX Carlos Slim, del grupo Carso y Telmex; Lorenzo Zambrano del grupo CEMEX; Alfonso Romo del grupo Púlsar y Savia; Rogelio Rebolledo del grupo Pepsico y Savia; tanto Slim como Zambrano y Romo figuran entre los hombres más ricos del mundo, según la revista especializada Forbes.

Con estas acciones de gobierno, Vicente Fox diseñó su gabinete de corte gerencial-empresarial y perfiló una política laboral más próxima a la cultura de los empresarios. Vicente Fox prometió un "cambio" tras 71 años de gobiernos emanados del Partido Revolucionario Institucional. Pero: ¿Hay un cambio real de política económica, política laboral, de relaciones entre el Gobierno, los trabajadores y sus organizaciones? Ese no se encuentra por ningún lado.

La formación de ese gabinete de corte gerencial marcó con claridad cuáles serán los lineamientos laborales que seguirá el Gobierno durante su sexenio: Reformar la actual Ley Federal del Trabajo, propósito anunciado desde el sexenio de Carlos Salinas, y que Carlos Abascal Carranza ya se ha tardado en

¹⁸¹ BENSUSÁN, Graciela, Reformas a la legislación laboral, en la página web de la U.N.T.: <http://www.unt.org.mx/ff/reformalab.htm>

dar a conocer tras varios retrasos que su proyecto ha sufrido; continuar con la apertura a la inversión privada en los sectores de servicios y empresas estratégicas públicas, es decir una continuación de los sexenios anteriores; convivir con las viejas direcciones sindicales de los trabajadores organizados, es decir mantener vivo y controlado el sindicalismo corporativo que le garantizará una tranquilidad del sector obrero si mantienen su intercambio de favores con los líderes sindicales.

En cuanto a las políticas de empleo el Presidente no pasará de sus discursos demagogos sobre la creación de empleos bien remunerados o su compromiso de campaña de hacer crecer la economía para crear un millón 350 mil empleos al año.¹⁸²

Finalmente es necesario hacer la reflexión de que no se puede pensar que la democracia de nuestro sistema político sea suficiente como un proceso automático para terminar con el autoritarismo y el corporativismo-estatal en el sector laboral porque los dos pueden convivir en nuestro sistema vigente y, como hemos visto, seguirán siendo útiles a un gobierno que ha elegido, con mayor convicción, el camino de la flexibilización de las normas del trabajo, incluida la huelga, como parte de su programa económico guiado por el neoliberalismo que se ha venido aplicando en nuestro país desde hace dos décadas.

¹⁸² Nota informativa de Alejandro Rivero Jiménez, "Promete el presidente crear 1.3 millones de empleos al año", en el Diario Milenio, 20 de febrero, 2001, p. 12.

ANEXO**Ley del 18 de agosto de 1931.**

Art. 258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses.

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

Art. 260.- 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 la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo;
- III. Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece y,
- IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Art. 261. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones

Art. 262. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo; los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes.

Art. 263. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
- II. En casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Art. 264. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta ley, y
- II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

Art. 265. Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán:

- I. Formular sus peticiones por escrito al patrón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación y se exprese el día y hora en que comenzará la huelga.

II. Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y

III. Esperar a que el patrón o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.

Art. 266. Para los efectos del artículo anterior, se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transporte; los de gas, de luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamientos y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio.

Art. 267. Las conferencias entre patronos y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265.

Art. 268. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declara terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Art. 269. Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en las fracciones I y III del artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate, y en consecuencia:

I. Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él;

II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III. declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5º Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y

IV. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Art. 270. Los patronos, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, fundándose en las pruebas que al efecto presenten.

Art. 271. Si la Junta de Conciliación y arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

Art. 272. Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los artículos 8° y 274.

Art. 273. La huelga terminará:

I. Por arreglo entre patrono y trabajadores.

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

III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Art. 274. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley.

Art. 275. Los huelguistas por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Art. 276. Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan.

Reformas del 10 de abril de 1941.
--

Art. 258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses.

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

Art. 260.- 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 la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo;
- III. Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece y,
- IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Art. 261. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones

Art. 262. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Los actos de coacción o de violencia física y moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Art. 263. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
- II. En casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Art. 264. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta ley, y
- II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

Art. 265. Antes de declarar la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha

señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde que el patrón haya sido notificado.

La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario e interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de conciliación y Arbitraje.

Art. 266. Para los efectos del artículo anterior, se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transporte; los de gas, de luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamientos y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio.

Art. 267. La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Título Noveno, Capítulo IV, de esta Ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta Ley enumera.

Los efectos del aviso que requiere el artículo 256 no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón, para concurrir a ellas.

Art. 268. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declara terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad

para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Art. 269. Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación, y en consecuencia:

I. Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él;

II. Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5º Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y

IV. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Art. 269 bis. Se aplicarán las sanciones penales establecidas en el artículo 262 de la presente Ley:

A) A los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del artículo anterior o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectadas por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o ilícita.

B) A los que, no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectivos, salvo el caso de la fracción IV de artículo 260, tomen parte en una huelga inexistente o ilícita.

El conocimiento de los delitos a que se refiere este título corresponde a los Tribunales de la Federación, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 104 de la Constitución Política.

Art. 270. Los patronos, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, fundándose en las pruebas que al efecto presenten.

Art. 271. Si la Junta de Conciliación y arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta Ley, e

imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

Art. 272. Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los artículos 8º y 274.

Art. 273. La huelga terminará:

I. Por arreglo entre patrono y trabajadores.

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

III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Art. 274. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley.

Art. 275. Los huelguistas por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Art. 276. Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan.

Ley del 1° de mayo de 1970.

Art. 445.- La huelga es ilícita:

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

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

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

Art. 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Art. 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Art. 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.

Capítulo II

Objetivos y Procedimientos de Huelga.

Art. 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 período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

Art. 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Art. 452.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

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

y

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

Art. 453.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón, la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Art. 454.- El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 455.- Para los efectos de este Título, se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Art. 456.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Art. 457.- La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;
- III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y
- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452, fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Art. 458.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

Falta de personalidad.

Incompetencia.

Los casos de los artículos 467 y 469

Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga;

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que queden hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles;

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

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Art. 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 establecido en el artículo 450; y

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

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

Art. 460.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior.

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

Art. 461.- En el procedimiento de declaración inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicaran las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

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

Art. 462.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

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

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y

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

Art. 463.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

II. Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

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

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

Art. 464.- En el procedimiento de calificación de licitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 461.

Art. 465.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Art. 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Art. 467.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Art. 468.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 467, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Art. 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.

Art. 470.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI.

Art. 471. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452, fracción II;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Conclusiones.

PRIMERA.- La huelga es, sin duda, el medio reconocido Constitucionalmente del que disponen los trabajadores para la autodefensa y promoción de sus intereses profesionales. No constituye, como algunos dicen, un régimen privado y criminal auto defensivo de violencia. La huelga es el resultado de la acción y fuerza de los trabajadores, organizados a efecto de evitar que se transgreda su dignidad en un régimen que pretende únicamente respetar los derechos de libertad de industria y de comercio.

SEGUNDA.- El derecho de huelga en México ha sufrido en su evolución una serie de cambios que lo llevaron a ser considerado en principio como un delito, posteriormente, como un acto tolerado y finalmente, un derecho regulado que, no obstante, establece diversos requisitos para ser ejercido efectivamente. Por lo que se puede afirmar que el derecho de huelga se encuentra legalmente limitado.

TERCERA.- El derecho de huelga en México ha perdido eficacia como un instrumento de lucha para la defensa de los intereses de los trabajadores como consecuencia de su transformación en un simple procedimiento establecido mediante múltiples requisitos previos al estallamiento de la huelga y también a causa de la calificación que realiza la autoridad jurisdiccional con base en las limitaciones impuestas en la Ley Federal del Trabajo. Es decir, actualmente, se ha convertido en un simple procedimiento lleno de requisitos y formalismos

legales; ha perdido sus características que le daban los factores de sorpresa y de presión real.

CUARTA.- El destino de esta figura jurídica no es muy halagüeño si se considera el riesgo que implica la reforma laboral que viene en camino y si se toma en consideración que todas las organizaciones patronales, obreras y los partidos políticos proponen una regulación más estricta que casi no cambia en nada el modo actual de la huelga en la Ley, además, en todas las propuestas estudiadas en el presente trabajo se ha encontrado que se requiere, sin excepción, una mayoría calificada previa al estallamiento de la huelga que debe ser comprobable por la autoridad jurisdiccional, no importando que se atente de manera directa en contra de la libertad sindical y el derecho d huelga.

QUINTA.- El derecho de huelga, entendido como la expresión de autodefensa y promoción de la clase trabajadora, siempre encontrará sus propios causes, es decir, no importa la cantidad de límites y obstáculos que se le impongan, siempre será un instrumento de los trabajadores, aunque la propia ley impida su libre ejercicio. Las clases trabajadoras vuelven a tomar conciencia de la explotación y sometimiento que nuevamente sufren, ahora en la era del neoliberalismo, y no permiten que se atente contra su dignidad, volverán a repetirse cientos o miles de movimientos sociales reivindicatorios de la clase trabajadora en todo el mundo y finalmente encontrarán respuesta a sus demandas, nacerán nuevas revoluciones en todas partes y la lucha de clases se agudizará y polarizará aún más en el futuro, pues el sistema actual tiende a hacer más grande la brecha entre los que tienen mucho y los que nada tienen.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, 12ª ed., México 1995, Ed. Porrúa.

AGUILAR ALONSO. El marco económico y social en la República restaurada, en COLMENARES, Ismael et al. comp. "De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano" México 1990. Ed. Quinto Sol.

ARISTÓTELES. La Política, México 1972, Ed. Espasa Calpe Mexicana.

BACA CALDERON, Esteban. Juicio sobre la guerra del Yaqui y génesis de la huelga de Cananea. 3ª ed., México 1986. Ed. STPS.

BASURTO, Jorge. La Clase Obrera en la Historia de México, Tomo 11 "del avilacamachismo al alemanismo" México 1984, Ed. Siglo veintiuno editores.

BENSUSÁN, Graciela y ALCALDE, Arturo, et. al. Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo, Bensusán "El régimen jurídico del trabajo asalariado", México 2000, Ed. Miguel Ángel Porrúa.

BENSUSAN, Graciela. El Obrero Mexicano, Tomo 4 "el derecho laboral", México 1985, Ed. Siglo veintiuno editores.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso et. al. Libertad Sindical, México 1999, Ed. UNAM, AFLCIO, FAT y UAM.

CARRILLO AZPEITIA, Rafael. El movimiento obrero mexicano, 2ª ed., México 1986. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6ª ed. México 1984, Ed. Autor.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, 11ª ed. México 1996, Ed. Esfinge.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical, 2ª ed., México 1999, Ed. Esfinge.

COLMENARES, Ismael et al, comp. De la Prehistoria a la Historia. Lecturas de Historia Universal Tomo 1, México 1982. Ed. Quinto Sol.

COLMENARES, Ismael, et al, comp. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, México 1990. Ed. Quinto Sol.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, 2ª ed., México 1998, Ed. Porrúa.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I, 13ª ed. México 2000. Ed. Porrúa.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, 14ª ed., México 2000, Ed. Porrúa.

DE BUEN LOZANO, Néstor et al. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México 1997. Ed. U.N.A.M. y Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo, México 2001, Ed. Porrúa.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 18ª ed., México 2001, Ed. Porrúa.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 8ª ed., México 1996, Ed. Porrúa.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. El sindicalismo mexicano frente a la transición política, en "Cuadernos del Centro de Estudios del Desarrollo de la Universidad Central de Venezuela" Año 18, Segunda Época, Caracas, mayo-agosto de 2001.

DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal. Historia de la conquista de Nueva España. Colección "SEPAN CUANTOS..." No. 5, 15ª ed., México 1992, Ed. Porrúa.

EMIR SADER y PABLO GENTILI, Comps, La trama del Neoliberalismo, Argentina 1999, Ed. Editorial Universitaria de Buenos Aires, Artículo de PERRY ANDERSON, "Neoliberalismo: un balance provisorio".

FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo et. al., Libertad Sindical "Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI", México 1999, Ed. UNAM, UAM, AFLCIO y FAT.

GARCÍA CANTÚ, Gastón. El socialismo en México, México 1969, Ed. Era.

GARRIDO, Fernando. HISTORIA DE LAS CLASES TRABAJADORAS. Tomo I. EL ESCLAVO, 2ª ed., Madrid 1972, Ed. Biblioteca Promoción del Pueblo. Serie P. Núm. 24.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Prólogo de La trama del neoliberalismo: una introducción, en EMIR SADER y PABLO GENTILI, Comps. "La trama del Neoliberalismo", Argentina 1999, Ed. Editorial Universitaria de Buenos Aires.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo, México 1999, Ed. Porrúa.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª ed., México 1999, Ed. Porrúa.

MARX, Carlos. El Capital, México 1965, Ed. F. C. E.

MERAYO RAMOS, Manuel et. al. El derecho de huelga, nuevas experiencias en América Latina y Europa 1ª ed., Venezuela 1990, Ed. Nueva Sociedad de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina. Artículo de MARIO GIOVANNI GARÓFALOI, "Italia: la huelga y su jurisprudencia. Perspectivas de la lucha sindical"

MERAYO RAMOS, Manuel. España: encuadre jurídico, práctica social y actualidad política de la huelga, Venezuela 1990, Ed. Nueva Sociedad de la Fundación Friedrich Ebert en Argentina.

PEREZ TOLEDO, Sonia. Los hijos del Trabajo, México 1996, Ed. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y El Colegio de México.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México, México 1989, Ed. Porrúa.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. El artículo 123 Constitucional, México 2000. Ed. Instituto Mexicano del Seguro Social.

RIVA PALACIO, Vicente. México a través de los siglos Tomo II, Barcelona, España 1999, Ed. Océano grupo editorial.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, México 1999. Ed. Mc Graw Hill.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª ed., México 1997, Ed. Porrúa.

SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de derecho sindical y del trabajo, México 1987 Ed. UNAM.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana Tomo I, 2ª ed., México 1997, Ed. F.C.E.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México, 22ª ed., México 1999, Ed. Porrúa.

TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero, 3ª ed., México 1957, Ed. Botas.

TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo artículo 123, México 1962. Ed. Porrúa.

TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga, México 1950, Ed. Botas.

VITORIA, Francisco de. Reelecciones. Del estado. De los indios, y Del derecho de la guerra. Colección "SEPAN CUANTOS..." No. 261 2ª ed., México 1985, Ed. Porrúa.

HEMEROGRAFÍA

Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXXIV, Número 101, mayo-agosto 2001. Artículo de LASTRA LASTRA, José Manuel. "El trabajo en México"

Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXX, Número 89, mayo-agosto 1997. Artículo de SANTOS AZUELA, Héctor, "El derecho constitucional de huelga y el Estado desertor".

La Jornada, domingo 3 de septiembre de 2000. Artículo de DE BUEN LOZANO, Néstor, "La reforma que no viene".

Milenio, 20 de febrero, 2001. Nota informativa de RIVERO JIMÉNEZ, Alejandro. "Promete el presidente crear 1.3 millones de empleos al año".

Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, 1997, número 1 (primavera). Artículo de BRONSTEIN, Arturo S.." Reforma Laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad".

Revista: "Crítica Jurídica", número 6, año 1987, Revista Latinoamericana de Política, Filosofía y Derecho del Centro de Investigaciones y docencia en Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Puebla. Artículo de CONESA RUIZ, Ana María "La requisa: una figura jurídico-política".

Revista: "Trabajadores", núm. 7 Agosto-Septiembre 1998, Editada por la Universidad Obrera de México. Artículo de DE LA CUEVA, Héctor, "Apuntes para la caracterización del Neoliberalismo".

Revista: "Trabajadores", Año 5 núm. 27 Noviembre-Diciembre 20001, Editada por la Universidad Obrera de México. Artículo de JIMÉNEZ L., Raúl, "625 mil 576 empleos perdidos".

Revista "Trabajadores", Año 5 núm. 27 Noviembre-Diciembre 20001, Editada por la Universidad Obrera de México. Artículo de LARS STUBBE, "Globalización y Movimientos Sociales en Europa".

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 10ª ed. México 2001, Ed. Mc Gras Hill.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y bibliografía, 82ª ed., México 2001, Ed. Porrúa, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto.

Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, 11ª ed. México 1996, Ed. Esfinge.

OTRAS FUENTES

Anteproyecto de Código Procesal del Trabajo, en la página web de la Coparmex: http://www.coparmex.org.mx/contenidos/nva_cultura/cod-procesal.htm

BENSUSÁN, Graciela, Reformas a la legislación laboral, en la página web de la U.N.T.: <http://www.unt.org.mx/ft/reformalab.htm>

CÁMARA DE DIPUTADOS. Diario de los debates. 13 de marzo de 1941

Diario Oficial del La Federación. Jueves 10 de abril de 1941

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, 22ª ed., España 2001, Ed. Espasa Calpe.

Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo, "Exposición de Motivos" en la página web del PAN en la Cámara de Senadores: <http://www.pansenado.org.mx/cgi-bin/buscar?Todas=1&Senador=gjremus>

Ley para castigar los delitos contra la nación, el orden, la paz pública y las garantías individuales. Consultada en Colección completa de las Disposiciones Legislativas expedidas desde la Independencia de la República Tomo IX ordenadas por los licenciados Manuel Dublan y José María Lozano. Edición

Oficial, México 1878, Imprenta del Comercio, de Dublan y Chavez, a cargo de M. Lara.

Poder Ejecutivo Federal. Iniciativa de Decreto sobre la Ley Federal del Trabajo

PRD Anteproyecto de reforma laboral del Partido de la Revolución Democrática.
Editado por el Centro de Estudios de la Revolución Democrática, Centro Documental.

Propuesta UNT. Reforma la Ley Federal del Trabajo, en la página web de la UNT: <http://www.unt.org.mx/lft/propferlft.htm>

¿Qué es la nueva cultura laboral? en la página web de la Coparmex:
http://www.coparmex.org.mx/contenidos/nva_cultura/fidel-abascal.htm

V^o B
[Handwritten signature]