

00721
49



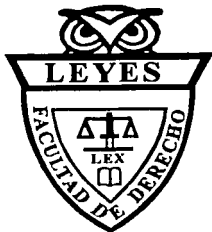
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

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

**LA CALIFICACION DE LA
HUELGA**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUCIA ANGUIANO CAHUE

ASESOR: LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA D.F.

2003

A



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.



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **ANGUIANO CAHUE LUCIA**, con número de cuenta 7807919-3, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA**", bajo la dirección de la LIC. **LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ** en el oficio con fecha 10 de marzo del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA Y POR LA FE EN EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, México, D.F. 10 de mayo del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILERMO MORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

B

AGRADECIMIENTOS

Ahora que he alcanzado una de las metas más importantes de mi vida, que es la de licenciarme en Derecho, reflexiono sobre los obstáculos que he tenido que ir superando en mi largo caminar los cuales he superado para alcanzar este objetivo. Mi amor y mi agradecimiento son infinitos hacia todas esas personas que me han ayudado en este arduo y difícil camino con su apoyo constante, con su amor sin límites y con sus sabios consejos que lograron levantar mi espíritu, en momentos de desánimo. Ahora, que la meta se cumplió, los tengo, a todos ustedes presentes en mi corazón, Gracias, especialmente:

A mis Padres por haberme dado la vida y por respaldar todos mis actos con amor y comprensión.

A Dios, porque también soy su hija.

A mi Hijo Cristian Gerardo Whitburn Anguiano, al que enseñó cada día los principios que a su vez inculcaron mis padres en mi, en el seguimiento de un camino recto que le lleve en su vida a ser un hombre de bien.

A mi Compañero Omar Eli Sánchez Velásquez, con mi amor, por todo el apoyo, la confianza, pero sobre todo por la enorme paciencia que depositó en mi y que me dio la fuerza para llegar hasta el fin de esta tesis.

A mis Hermanos: Martín, Mario, Paty, Mary Carmen y José Alberto, así como a mis cuñados César, Beny, Graciela y Maricela. Todos ellos se esfuerzan más cada día para tener una vida mejor.

A Genoveva Pulido, Carlos González Correa, al Lic. Jesús Quintana Valtierra y al Lic. Rafael Castillo Ruiz que me orientaron con sus consejos y su apoyo en la elaboración de esta tesis. Gracias por su Cariño.

A mi Universidad, y sobre todo a mi Facultad de Derecho, ya que gracias a ellas, soy una profesionista.

Al Director y a todos mis maestros y compañeros del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para mi maestro Dr. Baltasar Cavazos Flores, vaya un recuerdo especial con todo mi cariño y admiración, porque ha sido un ejemplo para mí, con su sabiduría y su comprensión para con sus alumnos.

INDICE

LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I.

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Derecho colectivo del trabajo	1
1.1.1. Relación de Trabajo	3
1.1.2 Sujetos de la Relación Laboral	9
1.2. Coalición	11
1.2.1 Distinción entre Coaliciones y Sindicatos	11
1.3. Asociación Profesional	14
1.4. Sindicato	15
1.4.1. Requisitos para la Formación de Sindicatos	16
1.4.2. Clasificación de los Sindicatos	18
1.4.3. Disolución y Cancelación de los Sindicatos	19
1.5. Federación y Confederaciones	20
1.6. Contrato Colectivo de Trabajo	22
1.6.1. Su Origen	23
1.6.2. Sus Características	24
1.6.3. Duración y Forma	27
1.7. Huelga	28
1.7.1. Definición	29
1.7.2. Etapas por las que pasa la Huelga	30
1.7.3. Requisitos de la Huelga	33

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y HUELGAS.

1

2.1. En Europa	36
2.1.1. Edad Media	36
2.1.2. Época Moderna	37
2.1.3. Época Contemporánea	45
2.2. En México	51
2.2.1. Época Colonial	52
2.2.2. México Independiente	55
2.2.3. La Reforma	57
2.2.4. La Huelga en el Porfiriato	60
2.2.5. Movimiento Posrevolucionario	66
2.2.6. Movimiento Constitucionalista que da origen a la Constitución de 1917.	67
2.2.7. Ley Federal del Trabajo, 1931	69

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	75
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970	81
3.3. Jurisprudencia	83

CAPITULO IV

LA CALIFICACIÓN DE LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA

4.1. Huelga Legal e Ilegal.	94
4.2. Amparo Laboral	98
4.3. Propositiones concretas de Reformas legislativas.	100

CONCLUSIONES	103
--------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	107
--------------	-----

f

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, no es únicamente un mero trámite para recibirme como Licenciada en Derecho, sino un compromiso que tengo hacia la Universidad que día a día brinda un gran esfuerzo a miles de estudiantes a través de todo el territorio nacional, dándonos sus conocimientos y poniendo a nuestro alcance la posibilidad de ejercerlos en otros que habrán de sucedernos.

De la misma manera y en lo personal, me propongo que esos conocimientos que me ha brindado tan generosamente la Universidad Nacional Autónoma de México, **mi Universidad**, sirvan a la sociedad para aplicarlos en bien de ella.

El desarrollo del trabajador mexicano y su constante lucha por hacer valer sus derechos, nos lleva al fortalecimiento y evolución de nuestra disciplina. No concibo el progreso de nuestra nación sin la justicia e igualdad entre los individuos y sus condiciones de trabajo. Pero es la sociedad la gran mayoría, la que tiene que ser beneficiada de las leyes y del progreso.

Ante el inminente cambio de las leyes laborales, el laborista mexicano está obligado a buscar alternativas para la mejor transformación del cambio. Igual la simplificación de procedimientos es necesaria, ya que los conflictos laborales tanto de índole individual como colectiva, traen como consecuencia la inestabilidad del individuo.

Este cambio de las leyes laborales que está en gestación, es lo que nos llevó a la elaboración de la presente tesis, haciendo un recorrido por la historia de México y del mundo en lo que han sido las luchas de las clases obreras en busca de mejores condiciones de vida laborales y personales.

Era necesario hablar de los sujetos que forman las relaciones de trabajo y de las distintas asociaciones profesionales, así como los requisitos para la formación de sindicatos, clasificación y disolución de éstos. Obviamente, también en esta etapa de la investigación nos tuvimos que remontar en la historia y descubrimos la riqueza de acontecimientos que marcaron esos periodos de lucha, motivados casi siempre, por conseguir una dignificación y una vida mejor de trabajo.

Descubrimos también, que México y mediante su Constitución de 1917 y su Ley Federal del Trabajo de 1931, se puso a la vanguardia del mundo dictando leyes que eran la envidia de otras legislaciones en el mundo por las bondades escritas en ellas y en beneficio de los trabajadores. Su marco jurídico, su Jurisprudencia y la calificación de los movimientos de huelga.

Sin embargo, siempre nos quedó la inquietud de los grandes perjuicios que ocasionan a la sociedad las huelgas, sobre todo, las que se origina en el sector público y que dañan de manera irreparable al grueso de la sociedad.

Así, somos nosotros como nación, quienes tenemos que reformar esas leyes que si en un momento de la historia fueron ejemplo y envidia del mundo, hoy han quedado trastocadas y perjudican, muchas de ellas, a la sociedad.

CAPITULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

La primera sorpresa que nos llevamos, es que pocos autores, e incluso hablando con expertos en Derecho Laboral, no dan una idea muy concreta de lo que es el Derecho Colectivo del Trabajo. Es más, muy pocos autores, entre la bibliografía que vamos a utilizar para elaborar la presente tesis abordan el tema en sus tratados. Incluso, el Diccionario Jurídico Mexicano, aborda muchas ramas dentro del Derecho del Trabajo, pero ignora el Derecho Colectivo del Trabajo.

En cuanto al Derecho del Trabajo, el Diccionario ya mencionado, da la siguiente definición. “es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social, dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.¹

Para Néstor de Buen, “es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.²

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, Tomo IV, México, 1988, p. 982.

² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México. 1976, p. 26.

Desde que los patrones y los obreros se agruparon, como veremos en los siguientes capítulos, se crearon relaciones entre ellos, que dieron nacimiento a necesidades distintas de las que hasta entonces había, es decir, la relación de un solo obrero y un solo patrón. Así las empresas aglutinan a grupos de trabajadores que laboran con el patrón para obtener una finalidad productiva. Unos y otros forman organismos sociales que demandan la necesidad de normas específicas para cada grupo que integran.

Si bien la ley contempla a todos los sujetos, no importa cual es el papel que desempeña en la relación laboral, las particularidades del trabajo en cada empresa o industria, necesita reglamentos que coordinen los intereses de ambas partes.

“En las relaciones que se desarrollan dentro de estos medios colectivos, es inevitable, por desgracia, que surjan conflictos que toman caracteres distintos de los que aparecen en la vida de la relación individual de trabajo. Tales conflictos requieren también de normas específicas que los regulen y así vemos como en esta disciplina jurídica que es el Derecho del Trabajo, aparecen instituciones y normas que constituyen el contenido del Derecho Colectivo, porque los fenómenos que analiza no pueden solucionarse con las reglas del derecho Individual del Trabajo”.³

Se desprende de este texto, que el Derecho Colectivo del trabajo, es mucho más complejo que el de un ordenamiento regulador de obligaciones y derechos entre las partes de la relación laboral, y que supera en beneficio del trabajador, las normas mínimas que éste tiene en el Derecho Individual.

³ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1976, p. 277.

Quizás la definición y los fines del derecho Colectivo del Trabajo más acertado, sea la de Mario de la Cueva, que dice: “El Derecho Colectivo del Trabajo diremos que es el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectivas y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios”⁴

Y decimos que quizás sea la más acertada, si tenemos en cuenta que las instituciones más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo son: La Asociación Profesional; el Contrato Colectivo; el Contrato – Ley; el Reglamento Interior de Trabajo y la Huelga.

Definición muy justa ésta de Derecho Colectivo del Trabajo, si tomamos en cuenta que el Derecho Individual tiene como directos destinatarios a los trabajadores, al menos en lo que fundamental, mientras que el Derecho Colectivo tendrá y tiene, como objetivo a los grupos sindicales ya que los fenómenos que analiza, no pueden solucionarse con las reglas del Derecho individual del Trabajo.

1.1.1. RELACIÓN DE TRABAJO.

El trabajador es el individuo que se dedica a trabajar, que aplica su energía personal a la producción de algún bien o servicio. Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado.

⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Porrúa, México, 2000., p. 220.

El jurista, como todo estudioso de cualquier disciplina, antes de analizar su materia procede a clasificar sus subramas, de acuerdo con las características comunes que presentan para facilitar su conocimiento.

El Derecho del Trabajo ha sido ubicado en la esfera del Derecho Social, por tutelar intereses sociales: regula relaciones entre particulares y grupos sociales, entre grupos sociales entre sí y de éstos con el Estado, estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración y obliga, independientemente de la voluntad de las partes, siempre y cuando lo convenido resulte más beneficioso para el trabajador.

Con relación a los orígenes de la palabra **Trabajo**, existen diversos puntos de vista. Algunos autores señalan que proviene del latín, **trabs, trabis**, que significa **traba**, traduciendo al trabajo como una traba para el individuo, por el despliegue de esfuerzo que éste lleva implícito.

Otros autores ubican el término Trabajo dentro del griego **thilbo**, que significa apretar, oprimir o afligir.

Mientras que otros, ven la raíz en la palabra labor, **laboris** del latín **laborare**, que quiere decir laborar, relativo al campo. (Con datos de Carlos González Correa, Lingüista).

El diccionario de la Real academia Española define al **Trabajo** como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”.⁵

⁵ Diccionario de la Real Academia Española. T. II. México, 1992, p. 2003.

De acuerdo con lo anterior, el trabajador es el individuo que se dedica a trabajar, que aplica su energía personal a la producción de algún bien. El que suministra al factor trabajo a un negocio. En general, cuando se dice trabajador, el término queda limitado al tipo obrero cuyas actividades son físicas y manuales, más que intelectuales. En la economía capitalista se considera obrero al individuo que se emplea por otra persona y que trabaja por un salario desarrollando su fuerza física.

En el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el legislador define así al trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

La relación laboral se establece, generalmente, entre dos personas. La persona trabajador ha de ser persona física, así lo contempla la ley en su artículo 8°, tal y como lo reseñamos en el párrafo anterior, no así al patrón.

Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye a las personas morales y de ahí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato individual de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

“Según Manuel Alonso García, la condición de trabajador, no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Con ello quiere significar que no se es trabajador por sí mismo sino a la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay, agrega Alonso García, un **status** permanente de trabajador: la condición se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo”⁶

Para ahondar más en la definición de trabajador, nos remitimos al Diccionario Jurídico Mexicano: “Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación **trabajador** con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente, este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente, de diversos sistemas que regulan mediante estatus diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Sin embargo, la idea de lo que es un trabajador, se extiende cada día más a todo el mundo. Si para nuestra Ley Laboral, trabajador es una persona física, nunca moral, que preste a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, por su parte el patrón sí puede ser cualquiera de las personas jurídicas o morales que regula la ley.

Expuestos una vez mas debemos ampliar lo que entendemos por trabajador, de acuerdo al concepto que va teniendo la palabra **trabajador**, la

⁶ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1974, p. 437.

debemos también entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos en lo que se refiere a obtener y desempeñar un trabajo.

Asimismo, para adquirir el tributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º Constitucional, que establece que al varón y la mujer son iguales ante la Ley; de acuerdo a esto, el Código Civil vigente establece que los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social familiar.

También legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad, (teniendo 14 años cumplidos), credo religioso, doctrina política o condición social.

Si bien, estas son disposiciones constitucionales y legales, en la práctica se violan y se desconoce, ya que con mucha frecuencia los patrones sí seleccionan a su personal. Para contratarlo, sólo hay que echar un vistazo a cualquier periódico que traiga anuncios clasificados. La Ley, rara vez se aplica en contra de estas discriminaciones, es decir, contra quienes las cometen.

Aunque al referirse a las personas a las que aplicará la Ley del trabajo, nuestra Carta Magna menciona sin la mayor explicación los vocablos **obrero**, **jornalero** y **artesano**, la Ley Laboral se refiere sólo a **trabajador** como uno de los elementos de la relación de trabajo.

En la práctica casi siempre se utiliza la expresión “empleado” para referirse a los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero carecemos de soporte legal para sostener dichas denominaciones.

Ante esta situación, debemos considerar como sinónimos los términos **obrero, artesano, operario y trabajador**, incluyendo el de empleado. Siempre que además de los elementos genéricos que todos encierra de trabajadores, también concurren los otros elementos de “subordinación”, sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tiene que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de “trabajador”. El trabajador, de acuerdo a nuestra legislación laboral tiene la obligación de desempeñar el trabajo bajo la dirección tanto del patrón como de sus representantes.

La desobediencia del trabajador a las órdenes de los representantes del patrón, es causa de la rescisión de la relación de trabajo.

Sólo por mencionar algunas, pues sería exhaustivo, mencionamos clases de trabajadores:

- ◆ **El trabajador de planta**, considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario.

- ◆ **El trabajador temporal**, es aquel trabajador que sustituye a otro por un período determinado, como su nombre indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dura la enfermedad del sustituido.
- ◆ **El trabajador eventual**, que es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, el trabajador que se concentra cada cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.
- ◆ **El trabajador de temporada**, cuyas labores son cíclicas, cada determinadas épocas o temporada, como por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la zafra para cortar la caña o durante la pizca de algodón, los que no obstante su prioridad, son considerados no por la Ley como trabajadores de planta.
- ◆ **El trabajador de destajo**, dependiendo de su paga de las unidades trabajadas.

1.1.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Dependiendo de la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, el Derecho del Trabajo conoce una clasificación que tiene como base, las relaciones individuales o colectivas, es decir, que entren en la relación laboral el interés particular de uno o varios trabajadores o que entre en la relación el interés de la comunidad obrera. El trabajador interviene única y

exclusivamente en las relaciones individuales, ya que como persona física no puede ser titular de los intereses y los derechos colectivos. Por otro lado, los sindicatos sólo pueden intervenir en las relaciones colectivas ya que su fin consiste y de conformidad con el artículo 356 de la Ley, en “el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera”.

Aunque los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades correspondientes y también ante el patrón, no pueden obrar como titulares de derechos. También pueden actuar en las relaciones individuales utilizando los servicios de algún trabajador, pero entonces obran como patronos pero no en ejercicio de sus funciones.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los propios trabajadores y los patronos, y los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo, son la colectividad obrera y una o varias empresas, siendo su contenido el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas. Según nuestro Derecho, esta colectividad tiene que ser representada por un sindicato, así las organizaciones se convierten en el sujeto necesario de las relaciones colectivas.

Por su parte el patrón es el sujeto primario de estas relaciones, es decir, el empresario como persona jurídica o física, y aunque también puede intervenir un sindicato de patronos, sólo actuará como simple representante, ya que cada patrón puede separarse libremente del sindicato en cualquier momento y convertirse en el sujeto de la relación.

1.2. COALICIÓN.

Coalición es la forma primaria de la asociación profesional.

La estricta aceptación de la palabra coalición es: “Confederación, Liga, Unión”.⁷

Pero si lo anterior es la interpretación gramatical, dentro del ordenamiento jurídico en México, equivale a un acto colectivo, es decir, es un convenio celebrado por un grupo de personas.

La Constitución General de la República de 1917, en su fracción XVI del artículo 123 establece: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones sindicales, etc.”.

1.2.1. DISTINCIÓN ENTRE COALICIONES Y SINDICATOS

Hay que tener mucho cuidado en no confundir sindicato y coalición, vamos entonces también a definir aquí lo que es sindicato: “Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.⁸

⁷ Diccionario de la Lengua Española Real Academia Española vigésima primera edición, T. I., Madrid 1992, p. 493.

⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, ob cit., p. 2925.

Quizás nadie mejor que Baltasar Cavazos Flores, cuando comenta, haciendo un estudio comparativo de la coalición con los sindicatos, y despeja las dudas sustanciales y las diferencias de ambos términos de la siguiente manera:

“La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarlo se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones por lo menos. La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga”.⁹

Por lo tanto, el sindicato es una asociación permanente, mientras la coalición es exclusivamente temporal. La coalición necesita acreditarse con un acuerdo mayoritario de los trabajadores, mientras que el sindicato basta con exhibir la certificación correspondiente de la constancia de registro de su directiva sin que sea necesario un acuerdo mayoritario.

El sindicato obrero es una derivación del derecho social de asociación profesional, que lucha, no sólo por el mejor bienestar económico de sus agremiados, sino también y como una de sus metas más importantes, por la transformación total de las estructuras económicas y políticas, en la actualidad, los sindicatos de México y del mundo, son fuerzas vivas que

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Ibero América, Trillas, México, 1984, p. 98

luchan y se oponen al sistema neoliberal, en el cual los trabajadores, cualesquiera que estos sean, no son personas, sino simples números para las estadísticas de producción.

Las dos figuras jurídicas, juegan un papel de primera magnitud en el derecho colectivo laboral. La coalición, como titular del derecho de huelga por definición. El sindicato como único detentador del contrato colectivo de trabajo con el patrón.

Si bien es cierto que la coalición es el último paso antes de la huelga, no representa un simple antecedente, ya que si la huelga estalla, la coalición subsistirá durante todo el tiempo que dure el paro. Si la coalición desapareciera, la huelga terminaría, puesto que la unidad se rompería y por lógica elemental, el propósito de defender el interés común desaparecería. Concretando, si no hay coalición, no hay huelga.

Y aquí radica la importancia real de la coalición como el soporte de las instituciones del derecho sindical: "Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga"¹⁰

Nos atrevemos a decir, que el movimiento sindical, es una expresión de conciencia de grupo que ha determinado la organización de asociaciones de

¹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo del derecho Sindical y del Trabajo, Porrúa, México, 1990, p. 70.

trabajadores, con los fines de promover el desarrollo de interés común, ya que la naturaleza de estos grupos, ha dependido de las necesidades y deseos de sus miembros, que se basan en el principio de que el asalariado debe y puede disfrutar de una vida económicamente cómoda, mientras conserve tal calidad. Sigue esa conciencia de grupo, cuando se tiene en cuenta, que para los organismos sindicales, todos sus agremiados tienen derecho a dicha comodidad, y esta no es privativa de quienes trabaja independientemente o para sí mismos.

1.3. ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Dentro de la libertad de asociarse, se puede contemplar muchos tipos de causas, desde culturales, hasta religiosas pasando por las políticas y recreativas. Estas, naturalmente, siempre y cuando los fines que persigna estén dentro de la Ley.

En lo que respecta a la asociación profesional, si fin es el de la unión para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía.

En la fracción XVI del artículo 123 constitucional se especifica que “tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Por ello entendemos que la asociación en sí, es un derecho general, mientras que la asociación profesional es una garantía y un derecho social, que

se conoce por igual a trabajadores como a patrones. A este respecto nos dice Enrique Tapia Aranda "...la asociación profesional no es sino un convenio; de ninguna manera debemos confundir el derecho político de asociación con el derecho consagrado en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que el derecho político de asociación es una garantía individual consagrada en el artículo 9º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, otorga exclusivamente a los ciudadanos de la República, y la asociación profesional, como su nombre lo indica en forma clara, es una garantía social; es decir, la distinción que existe es importante en cuanto al objeto, el derecho político de asociación está revestido de un fin único, que es eminentemente político en los términos del citado precepto constitucional que lo consagra, y en cambio, la asociación profesional, consiste en la defensa de los intereses comunes, bien sea de los trabajadores o bien de los patrones".¹¹

1.4. SINDICATO.

La palabra **sindicato** viene del latín **syndicos**, y éste del griego **syndikos** = **abogado**.- asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Se dice especialmente de las asociaciones obreras que están organizadas bajo una estrecha obediencia y compromisos rigurosos.¹²

El sindicato es una asociación con vida jurídica y por consiguiente su constitución está condicionada a la satisfacción de unos requisitos legales.

¹¹ TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Edición del Autor, México, 1976, pp. 25 y 26.

¹² ENCICLOPEDIA SALVAT. Salvat Editores. Tomo 12. Barcelona, 1971, p. 3056.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, para constituir un sindicato, no es necesario la existencia de un contrato colectivo de trabajo entre los trabajadores y determinados patrones, ya que el fin primordial de la asociación es el de la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores. De acuerdo a esto, la constitución de un sindicato no puede subordinarse a la existencia previa de un contrato determinado de trabajo entre los constituyentes o miembros de una asociación profesional y el patrón.

1.4.1. REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE SINDICATOS

La Ley Federal del Trabajo, no autoriza al sindicato para que realice otros fines que no sean la defensa de sus intereses económicos o el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El registro de una agrupación sindical debe considerarse siempre como requisito de formalidad, más no una autorización para su funcionamiento, ya que el registro se hace en beneficio de los mismos interesados y de terceros. Sin el registro no puede existir asociación y sólo con el registro es cuando el sindicato puede actuar.

Las organizaciones sindicales tienen sustento jurídico a partir de 1917, cuando en la fracción XVI, del artículo 123 constitucional, se contempla la agrupación, tanto de obreros, como de patrones.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en los artículos 365 al 385, define a las organizaciones y establece los procedimientos y condiciones que deberán cumplir los mismos para su registro y funcionamiento. El artículo 360, establece las clases de sindicatos. Los artículos 357, 358 y 364, contemplan la

constitución de las organizaciones. Los preceptos 365 fracción IV, 368 y 372, norman las condiciones para el establecimiento de directiva. Los artículos 370, 379 y 380, encuadran la disolución de los sindicatos. El Artículo 371, regula los estatutos. El 377, las obligaciones de los sindicatos. Los artículos 376, 692, fracción IV y 693 a 695, establecen la personalidad de las agrupaciones. Los artículos del 365 al 369, contemplan el registro de los sindicatos, y el artículo 371, fracción VII, establece las sanciones.

Según lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, los requisitos que se necesitan para la formación de sindicatos son que deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos, según el artículo 364. En su artículo 365, dispone que los sindicatos deberán registrarse en la secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. “Copia autorizada del Acta de Asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva”

Satisfechos estos requisitos, ninguna de las autoridades podrán negar el registro al sindicato que corresponda.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 374, solamente los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles, siempre y cuando no lo hagan con fines de lucro. La adquisición de los bienes muebles, sólo pueden adquirirlos cuando sean para el uso exclusivo de la propia organización, en concreto, cuando estén destinados al objeto para el cual fue creada la organización sindical. Sus derechos pueden defenderlos ante todas las autoridades y ejercitar las acciones correspondientes.

1.4.2. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos se clasifican en los siguientes grupos: gremiales, industriales, nacionales de industria, de oficios varios y los sindicatos de empresa.

- ◆ Los sindicatos **Gremiales** son los constituidos por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad;
- ◆ Los sindicatos **Industriales** están compuestos por trabajadores que pertenecen a distintas profesiones, especialidades y oficios y que prestan sus servicios para una misma empresa o negociación;

- ◆ Los sindicatos **Nacionales de Industria** están compuestos por trabajadores que laboran para una o varias empresas perteneciente a la misma rama industrial e instaladas en dos o más entidades federativas;
- ◆ Los sindicatos de **Oficios Varios** que los encontramos constituidos en los municipios, están compuestos por personas de distintas profesiones, distintas especialidades y oficios, y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo su vida legal en los municipios, es condicionada a que en dichos lugares no existen más de veinte trabajadores de la misma profesión, especialidad y oficio;
- ◆ Los sindicatos de **Empresa** que están integrados por trabajadores de diversas profesiones, especialidades u oficios, y que laboran dentro de una misma empresa o negociación.

1.4.3. DISOLUCIÓN Y CANCELACIÓN DE LOS SINDICATOS

La cancelación del sindicato sólo opera ante la disolución del mismo, también por no haber cumplido los requisitos legales, ya que su disolución o cancelación está prohibida por las vías administrativas. El sindicato puede disolverse mediando el acuerdo de las dos terceras partes de sus miembros o porque haya transcurrido el término fijado dentro de sus estatutos.

En la Ley Federal del Trabajo, encontramos que para disolver un sindicato es necesario que: el activo del mismo, se aplicará en forma que determinen sus estatutos, y si no existiera disposición expresa al respecto,

dicho activo deberá pasar a beneficio de la Federación o Confederación a la cual está adherida la agrupación sindical. Finalmente, la disposición legal nos indica que si no existen Federación o Confederación, el activo pasará a beneficio del Instituto Mexicano del Seguro Social.

“En infinidad de ocasiones nos encontramos con que las autoridades de carácter administrativo, en forma por demás arbitraria, imponían fuertes sanciones a los sindicatos sin justificación alguna, o bien cancelaban los registros; en tales circunstancias, los representantes legales del sindicato afectado debían ocurrir al juicio de amparo, a fin de que la justicia federal declarase si las autoridades administrativas habían violado el derecho de garantía social o de asociación profesional. Todo ello era propiciado por la falta de legislación al respecto, pero a partir del primero de mayo de 1970, se subsana esta laguna pues el artículo 369 de la nueva Ley Federal del Trabajo, señala que el registro de un sindicato podrá cancelarse únicamente en caso de disolución y por dejar de tener los requisitos legales, agregando que la Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro”.¹³

A lo anterior, hay que agregarle que el artículo 370 de la Ley establece que “los sindicatos no están sujetos a disolución, cancelación o suspensión de su registro por vía administrativa”.

1.5. FEDERACIÓN Y CONFEDERACIONES

¹³ TAPIA ARANDA, Enrique, Ob., Cit., p. 34.

“La federación sindical es la unión de sindicatos de trabajadores o patrones constituida para la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional”.¹⁴

La confederación, no existe en el ámbito constitucional de la legislación nacional. Sin embargo, el concepto de confederación es utilizado dentro del derecho laboral. El Capítulo II del título VII de la Ley Federal del Trabajo regula a la confederación, junto con la federación, en los artículos 381 a 385. Ambas son uniones de sindicatos, pero la ley no las define ni distingue entre federación y confederación. Sin embargo, la doctrina ha intentado encontrar una diferencia, conceptuando a las confederaciones como organizaciones más amplias o más omnicomprensivas, ya que pueden contener dentro de sí federaciones; mientras que las federaciones sólo estarían integradas por sindicatos...¹⁵

Las federaciones y confederaciones, son los sistemas más evolucionados entre las organizaciones de trabajadores, pero para que estas vivan, es menester la existencia previa de los sindicatos. Estas organizaciones tienen como fin lograr una mayor unidad de los trabajadores sindicalizados.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones son los que continuación se detallan:

I. “Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

¹⁴ Ibidem., p. 593.

¹⁵ Idem.

- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.”

Las asociaciones profesionales poseen plena libertad para ingresar o retirarse, en cualquier momento, de las federaciones y confederaciones, aun en el caso de que exista algún convenio en contrario.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Nos queda claro, pues, que federación es la unión de sindicatos de Trabajadores constituida para la defensa, expansión y el interés colectivo profesional. Esta definición es igualmente válida en lo que se refiere a los patronos, y las confederaciones son las que agrupan dentro de sí a un grupo de federaciones.

En ambas organizaciones, la ley tiene establecido el principio de libertad de asociación, por ello es que los miembros pertenecientes a estas organizaciones, pueden separarse libremente de ellas, aun cuando los estatutos que las rigen se expresen en contrario.

1.6. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios para establecer las condiciones de trabajo.

1.6.1. SU ORIGEN

La historia nos dice que las relaciones entre patrones y trabajadores son universales en el tiempo y en el espacio, pues se han dado desde que los grupos humanos derivaron del clan hacia comunidades más amplias, donde la vida social se fue haciendo más compleja.

Así surgieron, normas, en un principio no escritas sino solamente naturales, la imposición de los más fuertes, para regular esas relaciones que tenía que haber entre quienes realizaban un trabajo y que por ende, de ese trabajo se beneficiaban.

En el capítulo II abordamos las etapas históricas de cómo se fueron definiendo a través de luchas muchas veces sangrientas, esas normas que hoy regulan la relación entre las dos partes de la sociedad: obreros o trabajadores, y patrones, o “empleadores” vocablo éste como los teóricos del régimen actual de México que pretenden definirlo.

Una de esas normas es el Contrato Colectivo de Trabajo.

1.6.2. SUS CARACTERÍSTICAS

Aquí cabe mencionar que la definición del legislador en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que mencionamos al principio, confunde, en apariencia, el concepto de contrato con el de convenio. Precisando, diremos que **convenio** es la especie, el concepto general, y **contrato** es el género, la diferencia específica. O sea, todos los contratos son convenios, pero no todos los convenios son contratos, Convenio, del latín *convenire*, ajuste o concepto entre dos o más personas para crear, transferir, modificar, o extinguir obligaciones.

“Y **contrato**, del latín *contratus*, reunir, lograr, concentrar, es un acto jurídico bilateral, que produce ciertas consecuencias jurídicas. Este es el matiz entre una y otra figura”.¹⁶

Los elementos que se desprenden de la definición del legislador son los siguientes:

- ◆ El contrato colectivo es un convenio.
- ◆ Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- ◆ Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o varios sindicatos patronales.
- ◆ Establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

¹⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México, 1987, p. 56.

Por supuesto, el artículo 387 de la Ley de la materia previene que:

“El patrón que emplee trabajadores miembro de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando le sea solicitando, un contrato colectivo”.

“Si el patrón se niega a firmar el contrato pondrá a los trabajadores a ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”¹⁷

(Artículo que entre los objetivos de la huelga define en su fracción II el de “obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión a terminar el periodo de urgencia...)

Cabe remarcar también este artículo 387, al referirse a trabajadores, habla en plural, en consecuencia basta que existan dos de ellos, aplicados a un sindicato, para que proceda la firma del contrato por la vía ordinaria.

Entonces insistimos; las partes en el contrato colectivo de trabajo son:

- ◆ Una organización sindical o agrupación obrera;
- ◆ Un patrón o empresario particular;
- ◆ Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa, y
- ◆ Un grupo de patrones o un grupo de empresas o industrias.

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U. N. A. M., Diccionario Jurídico Mexicano, 1987, T. I., pp. 691 739.

La primera característica a destacar, es que el contrato colectivo de trabajo es **inderogables**. Esto es, que sólo las partes que en su firma han intervenido (sindicatos y patrones) pueden modificar consenso común, sus cláusulas.

Facultad que no tienen los trabajadores individualmente considerados. También significa que al contrato colectivo no se le puede oponer contratos individuales que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores que en dicho documento colectivo están representados.

Segunda característica: es **normativo**. O sea, entra en el ámbito jurídico por acuerdo en las partes que lo formen. El matiz está en que en el Derecho Objetivo las normas se aplican en un universo amplio, como puede serlo una nación tutelar de intereses generales de la colectividad, mientras que en las normas del contrato colectivo se reducen a una empresa o grupo de empresas, y a un grupo reducido de trabajadores. Aunque en ambos casos, la regulación es **normativa**.

Tercera característica: es un **derecho de clase**. Esta cualidad la ha sostenido con énfasis Mario de la Cueva, al afirmar que “el mayor mérito de este instrumento jurídico no estaba tanto en otorgar mayores beneficios al trabajador respecto de un patrón equis, sino en que constituye un estatuto protector propio del trabajador indispensable para la satisfacción de sus necesidades. Para Mario de la Cueva, si una ley ordinaria puede mejorar una constitución, el contrato colectivo puede y debe mejorar la ley”.¹⁸

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1975, p. 159.

Cuarta característica: es **extensivo**. Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajan en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. Aunque haya una minoría que no hubiere intervenido en los términos de la contratación, deberá gozar de las mismas ventajas que la mayoría que la haya celebrado. Con una sola excepción: la de los trabajadores de confianza, que no puedan participar por disposición expresa contenida en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

1.6.3. DURACIÓN Y FORMA

La forma natural que debe seguir el contrato colectivo de trabajo especifica que las partes que intervienen en su celebración deben quedar plenamente identificadas en el mismo, con nombre, domicilio, establecimiento que comprende el documento, etc.

Deberá también quedar bien manifestadas las siguientes cláusulas:

La duración del contrato, esto es, el tiempo determinado de su vigencia, o del necesario para la terminación de una obra determinada.

La distribución que se dé a las jornadas de trabajo, a los días de descanso y a las vacaciones; las jornadas, precisando su variación; diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas en el caso de menores de edad y de ciertos tipos de trabajo; los descansos semanarios, que podrán abarcar hasta dos días laborales; las vacaciones que no podrán ser menores pero sí mayores que las fijadas en los periodos legales; la obligación patronal de capacitar y adiestrar al trabajador

para evitar riesgos que tuviera que afrontar por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de máquinas, equipo o herramientas.

La organización de comisiones mixtas de trabajadores y de representantes del patrón, como son:

Comisiones de higiene y seguridad; de admisión, antigüedad y escalafón del reglamento interior; de capacitación y adiestramiento cuando sea el caso de revisión contractual; de conciliación; y las que pudieran convenir si así lo acuerdan las partes.

“Para que estas comisiones tengan validez formal plena, se deberá solicitar su ejecución plena a las juntas de conciliación y arbitraje, con el objetivo de que sea ésta autoridad la que las declare obligatorias”.¹⁹

1.7. HUELGA

“Para que exista la huelga, es condición esencial que se trate de un movimiento de los trabajadores, con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en tanto que en el abandono, de trabajo, ni existe esa condición ni tiene la misma finalidad, pues los obreros pueden abandonar sus labores aislada y subjetivamente.

¹⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, U. N. A.M., México, 1983, p. 283.

1.7.1. DEFINICIÓN

La huelga se define como la suspensión voluntaria del trabajo que hacen los obreros, para obligar a los patrones a ceder a sus reivindicaciones. Existe también la huelga de brazos caídos, que es la hecha por los obreros sin tener que abandonar sus lugares del trabajo. Asimismo, existe la huelga general, que es la declarada por todos los trabajadores.

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

La huelga se encuentra regulada por la ley de la materia, mediante el Título 8º, Capítulo Primero y Segundo, del artículo 440 al 469.

Encontramos a la huelga como el fenómeno social por medio del cual se manifiesta la defensa de derechos o condiciones adquiridas por los trabajadores en el desempeño de cualquier actividad material o intelectual, a través de la cual recibe un salario para satisfacer sus necesidades de vida.

El Diccionario Jurídico nos da la siguiente definición:

“Es la suspensión temporal del trabajador llevada a cabo por una coalición de trabajadores, (artículo 440 de la LFT). Para la doctrina la huelga es la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la 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 sus necesidades. (De la Cueva)".²⁰

Hay autores y especialistas, que consideran que la huelga, no es más que un estado de guerra, para conseguir por la fuerza lo que no se puede por la negociación o conciliación.

1.7.2. ETÁPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA

Las etapas por las que pasa la huelga son tres:

- ◆ Primera etapa: período de gestación.
- ◆ Segunda etapa: período de prehuelga.
- ◆ Tercera etapa: período de huelga estallada.

La primera etapa, es decir, el período de gestación se inicia en el momento en que los trabajadores o más se coaligan en defensa de sus intereses comunes. Es durante este período que se elabora el pliego de peticiones o reclamos. Esto debe ser manifestado por escrito, así como indicar la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción en petición o reclamos.

En esta primera etapa, sólo intervienen los trabajadores, ya tan pronto se hace llegar el pliego de peticiones, inicia el periodo de prehuelga.

²⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. De la U. N. A. M. Diccionario Jurídico Mexicano. 7, p. 1599 ob. Cit.

Llegada la etapa de prehuelga, la prioridad debe ser la de conciliar a las partes, dando lugar a una audiencia de advenimiento. Durante este lapso de tiempo, el patrón es depositario de sus bienes y no podrá despedir a los trabajadores. Si fuera necesario, en la audiencia de conciliación, se señalará al personal de emergencia que trabajará en caso de suspensión de labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. El personal de emergencia no podrá considerarse nunca como “esquirolas” o “rompehuelgas”.

Si fuera necesario ampliar el personal de emergencia, la petición resulta procedente a fin de evitar perjuicio innecesarios, sobre todo en casos especiales, como son los hospitales.

El periodo de prehuelga en México comprende seis días como mínimo si se trata de empresas privadas. Diez cuando se trata de empresas públicas. Y así al igual que debe tener un periodo mínimo de duración y un término máximo, carecemos de un periodo máximo de prehuelga, y un sindicato que actúe de mala fe (que los hay) está en la posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de prehuelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón será simple depositario de sus bienes.

“La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga”.²¹

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar., Ob., Cit., p. 356

Si bien las autoridades del trabajo deberían dar todas las garantías para que el trabajador emergente cumpla a cabalidad sus funciones, desgraciadamente en la práctica este hecho casi nunca se da plenamente.

La etapa de huelga estallada se inicia en el momento en que se suspenden las labores.

En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

“En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores a fin de evitar huelga en donde los emplazantes no fueran mayoritario sino simplemente chantajistas”.²²

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 451 dice “para suspender los trabajos se requiere. I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450. 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 la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

²² Idem.

En el artículo 931 de la Ley Mexicana, se establece que son considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de haberse presentado el escrito de emplazamiento a huelga, o sea, antes de la notificación del pliego petitorio, es decir, antes de generarse el proceso.

1.7.3. REQUISITOS DE LA HUELGA

Por ser este un fenómeno de tipo social considerado en nuestro sistema como un derecho colectivo, ha sido adoptado como el medio idóneo por medio del cual se busca defender o mejorar las condiciones de trabajo. Para que se considere como tal la huelga, no basta que los empleados suspendan las actividades con el propósito de apoyar sus peticiones, sin que sea necesario la preexistencia de elementos sin los cuales es imposible su materialización en la práctica.

El primer elemento, es la legalidad de un conflicto de orden económico, jurídico y político, se plantea entre trabajadores y patrones, derivado del proceso de producción.

El segundo elemento, se basa en el contenido laboral, ya que la interacción correspondiente se entabla entre un grupo de obreros y uno o varios empresarios, es decir que se requiere de la legalidad de una recíproca relación entre las partes, que aquellos presten un servicio subordinado y que éstos lo reciban.

Así, si en nuestro país la huelga se manifiesta mediante la suspensión de labores por parte de los trabajadores en defensa o buscando obtener mayores beneficios en la relación laboral encontramos que existen dos tipos de huelga:

Primero es la huelga promovida por los trabajadores, cuando mediante una actitud, concretan sus voluntades para determinar las peticiones que formularán, en reuniones en que se discute, analiza y se hace labor de convencimiento entre los compañeros, en tanto que los patrones se limitan a defender sus intereses para evitar el incremento de sus costos, teniendo como ejemplo cuando los trabajadores pretenden un incremento salarial o la reducción de la jornada laboral.

Segundo es la huelga provocada por la empresa, cuando el patrón propicia el surgimiento de un conflicto al incumplir las obligaciones a su cargo, mientras que el trabajador exige la reparación de las violaciones cometidas.

La Ley de la materia, considera como inicio del procedimiento de huelga la presentación del pliego de peticiones. Tres son los requisitos indispensables del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga a saber.

- I. “Dirigido por escrito al patrón, formulado en él las peticiones y anunciando el propósito de ir a la huelga en caso de no ser satisfechas, manifestarán el objeto de la misma y señalarán día y hora de entallamiento o el término de prehuelga.

- II. Deberá presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en caso de que la empresa o establecimiento se ubique en lugar distinto a la residencia de la autoridad, el escrito deberá ser presentado a la autoridad política de mayor jerarquía dentro de las siguientes 24 horas el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje y telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta.

- III. El aviso para la suspensión de labores, deberá girarse con seis días de anticipación a la fecha señalada para que tenga verificativo y con diez días cuando se trate de servicios públicos, en acatamiento a lo establecido por la ley de la materia. El término correrá a partir del día y hora en que se notifique al patrón”.

La contestación al pliego, se dará dentro de las 48 horas siguientes a la notificación. El patrón deberá dar contestación por escrito ante la autoridad laboral en apego a lo establecido por el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y HUELGAS

2.1. EN EUROPA

Ningún autor se ha pronunciado con exactitud en cuándo comienza el movimiento obrero en el mundo. Ni siquiera remontándose a las épocas de la cual la humanidad tiene conocimientos serios, es posible decir con exactitud y sin temor a equivocarse los comienzos de las luchas de las clases trabajadoras. Si se puede, sin embargo, afirmar, que fue en Europa donde se libraron las más cruentas y hermosas batallas por los derechos laborales que habrían de beneficiar a todo el resto de la humanidad.

2.1.1. EDAD MEDIA

Teniendo en cuenta que la huelga y el paro sólo es posible cuando hay un contrato de trabajo de por medio, es fácil llegar a la conclusión que en la antigüedad no fueron practicadas ninguna de estas dos modalidades de presión hacia el patrón, ya que en aquella época, el régimen que se imponían era el de la esclavitud. Si acaso, se daban actos de rebeldía de los esclavos hacia los amos y señores que componían las clases dominantes.

“El primer antecedente e que hemos encontrado en relación con la huelga, es el que nos da Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del

Trabajo, en el sentido de que en 1303 el Rey Eduardo I de Inglaterra, prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI.

“Los autores Brun y Galland relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongo por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo”.²³

2.2. ÉPOCA MODERNA

La época moderna en el mundo, se da a partir de la revolución industrial, que suele ubicarse después del año de 1760, a partir de que las máquinas de precisión y de vapor hacen su irrupción en la vida de la industria. Esta revolución industrial no sólo produjo grandes cambios en la industria, sino que también se ampliaron a la vida política y social de los países.

En lo que concierne a los trabajadores, la llamada revolución industrial consistió en la reunión de muchos trabajadores en un mismo lugar. Hasta entonces, se ubican en pequeños talleres artesanales, dependiendo del gremio de que se tratase. Las industrias del hierro de laminación y de la fundición, por ejemplo, exigían la producción a gran escala, y esta fue una de consecuencias en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, en éste régimen estaban incluidos mujeres y niños.

²³ GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1976, pág. 339.

“Los niños llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menores de siete años de edad. Por otra parte los niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario inferior al de los hombres y ésa es una de las razones de que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes, preferentemente”.²⁴

Ni que decir tiene sobre las condiciones de higiene en qué se laboraba y las condiciones de seguridad eran nulas. Asimismo las condiciones económicas eran más lamentables y no se hacían por medio de moneda fraccionaria, sino a través de vales o fichas. Esto pasaba en Inglaterra, donde gracias a la aparición de la industria, empezaba a acaparar mercados mundiales, puede uno imaginarse lo que ocurría e otros países menos “desarrollados”.

Llegamos a la Revolución Francesa, y encontramos la Ley Chapellier que prohibió la coalición y la huelga, pues la primera es antecedente necesario para que se cumpla la segunda. Más tarde, durante el reinado de Napoleón III, se toleró la huelga, gracias a la Ley de 25 de marzo de 1864, que suprimió las leyes prohibitivas respecto a la coalición.

Mientras, en Inglaterra, era delito la suspensión brusca del trabajo, mientras que en Bélgica, la suspensión de trabajo no llegó a tener característica delictuosa.

En 1866, llega la Primera Internacional y sus estatutos fueron redactados por Marx y presentados en tres idiomas, inglés, francés y alemán.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, Tomo I. México, 1974, p. 142.

A continuación presentamos algunos de los artículos que nos parecieron más interesantes:

“Que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de los trabajadores mismos;

Que la supeditación del trabajador al capital es la fuente de toda servidumbre: política, moral y material;

Que todos los esfuerzos hechos hasta ahora se han frustrado por falta de solidaridad entre los obreros de las diversas profesiones en cada país y de una unión fraternal entre los trabajadores de los diversos países;

Que la emancipación de los trabajadores no es un problema local o nacional; que, por el contrario, este problema interesa a todas las naciones civilizadas, y su solución estará necesariamente subordinada a sus concursos teóricos y prácticos;

Que el movimiento desarrollado entre los obreros de los países más industriados de Europa ha hecho nacer nuevas esperanzas, aunque solemnemente, se anuncia, que no debe caerse en los viejos errores y aconseja la combinación de todos los esfuerzos aislados;

Por estas razones:

El Congreso de la Asociación Internacional de los Trabajadores celebrado en Ginebra el 3 de septiembre de 1866 declara que esta Asociación,

así como todas las sociedades o individuos y adheridos, reconoce como deber de su base de conducta hacia todos los hombres: la verdad, la justicia, la moral, sin distinción de color o de nacionalidad.

El Congreso considera como un deber reclamar no solamente para los miembros de la Asociación los Derechos del Hombre y del Ciudadano, sino para cualquiera que cumpla sus deberes, ni deberes sin derechos, ni derechos sin deberes.

Se establece una Asociación para procurar un punto central de comunicación y de cooperación entre los obreros de diferentes países que aspiran al mismo fin, a saber: la ayuda mutua, el progreso y la completa liberación de la clase obrera".²⁵

En realidad, los hermosos ideales de la Revolución Francesa no se habían concretado. La masa trabajadora seguía tan oprimida y miserable como en los tiempos de los "Luises". La Revolución Industrial había traído nuevas formas de esclavismos en las fábricas. Ya no se trataba de luchar contra una monarquía alejada de las necesidades y de las carencias de un pueblo, sino ahora, era una lucha contra una burguesía y un sistema capitalista que amenazaba, cada vez más, con la opresión y la nulidad de hacer realidad aquellos derechos del hombre que la revuelta francesa había proclamado y que toda la humanidad quería hacer realidad.

Así, después de la Primera, se da la Segunda Internacional en París, que se celebró del 14 al 21 de julio de 1889. Con delegaciones de dieciséis países,

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob., Cit., pp. 172 y 173.

se trataron los problemas más acuciantes de los trabajadores. El Proyecto que se presentó fue el siguiente”

- ◆ **Legislación Internacional del trabajo. Reglamentación legal de la jornada de trabajo; trabajo nocturno y diurno; días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños.**
- ◆ **Vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria así como de la industria doméstica.**
- ◆ **Vías y medios para obtener estas reivindicaciones.**
- ◆ **Abolición de los ejércitos permanentes y armamento del pueblo.**

Al final se decidió lo siguiente:

Una legislación protectora y efectiva del trabajo es absolutamente necesaria en todos los países donde impera la producción capitalista; como base de esta legislación, el congreso reclama:

- ◆ **Limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para los adultos.**
- ◆ **Prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años; de catorce a dieciocho, reducción de la jornada a seis horas para ambos sexos.**

- ◆ Supresión del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de industria que por su naturaleza exigen un funcionamiento ininterrumpido.
- ◆ Prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten muy particularmente al organismo femenino.
- ◆ Supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los obreros de menos de dieciocho años.
- ◆ Reposo ininterrumpido de treinta y seis horas por lo menos, semanalmente, para todos los trabajadores.
- ◆ Prohibición de ciertos géneros de industrias y de ciertos modos de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores.
- ◆ Supresión del regateo.
- ◆ Supresión del pago en especie así como de las cooperativas patronales.
- ◆ Supresión de las oficinas de colocación.
- ◆ Vigilancia en todos los talleres y establecimientos industriales, comprendiendo la industria doméstica, por inspectores retribuidos por el Estado y elegidos, al menos la mitad, por los propios obreros".²⁶

²⁶ Ibidem., pp. 175 y 176.

Se hace hincapié en que para conseguir todos estos fines, es necesaria la organización de todos los obreros, así es como reclama la libertad absoluta de asociación y de coalición, ya que sin estos requisitos, la lucha obrera resultará inútil.

En este Congreso de París, se decide la celebración de la manifestación internacional de primero de mayo, en homenaje a los líderes obreros de Chicago Augusto Spies, Miguel Schwab, Samuel Fielden, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischer, George Engel y Luis Lingg. Todos estos líderes o **“Mártires de Chicago”** como se les conoce históricamente, murieron por que fueron condenados a muerte y ejecutados a raíz de los acontecimientos ocurridos el primero de mayo de 1886, cuando exigían la jornada laboral de ocho horas.

Después de la Segunda Internacional habrían de celebrarse otros congresos, y en cada uno de ellos, los participantes eran más numerosos. Acaba el siglo y en 1900, con asistencias de 791 delegados. Se discute la participación de los socialistas en el gobierno burgués.

Después de la Revolución Francesa, por todo Europa, empiezan a surgir los movimientos obreros a raíz de las asociaciones y agrupamientos de los obreros, que ya habían constatado que la unión hace la fuerza. Alemania, España, Italia y Otros países, se unen a los ideales de Francia e Inglaterra.

En Alemania, en 1863 se funda la **“Asociación General de Trabajadores”**, cuya aportación al mundo en lo que respecta a la economía fue, aun cuando el salario del obrero bajo el capitalismo tiende siempre y en todas partes al nivel de subsistencia, y éste es variable, en realidad dicho nivel

permanece estático durante largos períodos, dependiendo las fluctuaciones por encima o por debajo de ese nivel, de las condiciones relativas de la oferta y de demanda de trabajo.

El Movimiento Social Católico, tuvo bastante trascendencia, de la mano del Cardenal Pecci, que después sería León XIII. Este clérigo, palpó por sí mismo el grave problema social de injusticia que llevaba sobre sus espaldas, desde tiempos inmemoriales, el obrero. Ya como Papa, lanza la Encíclica “Rerum Novarum”, en la que ya, desde la introducción, hace un desesperado llamamiento para que se acuda en auxilio de la clase obrera, ya que según le consta que se encuentra en condiciones de extrema pobreza. En su capítulo II, afirma que sin trabajo no puede haber capital, ni sin capital trabajo. Apela al Estado para el bien común, y hacer guardar la justicia dentro de la distribución equitativa de la justicia, limitar la jornada de trabajo, pago de salarios justos, y no abrumar a la propiedad privada con altos tributos e impuestos. Por último y a entender nuestro, hace hincapié en que se constituyen asociaciones de socorros mutuos, que se establezcan sistemas de previsión y que se restablezcan las asociaciones de artes y oficios respetando el derecho de asociación.

A decir de los expertos, las aportaciones de León XIII crearon los albores de un sindicalismo cristiano, que aunque carecían de las fuerzas de los grupos socialistas y anarquistas, fueron de gran valor en lo que respecta a las asociaciones en el mundo.

Inglaterra vivió un renacimiento del sindicalismo casi al terminar el siglo XIX y como ejemplo señalamos los siguientes hechos:

En 1881 se funda la “Social Democratic Federation”, con grandes y claras influencias de Marx y Engels, y cuyo objetivo principal fueron la creación de relaciones libres de la sociedad sobre una base de igualdad política, y la emancipación social y nacional del trabajo. El nacimiento del Partido Laborista, en 1893; y la política. La aprobación, en 1913, de la ley que autorizaba a los sindicatos de ocuparse de política.

Por su parte, en Francia, en 1896, durante un congreso obrero se crea en Lyon las “Federación Nacional de Sindicatos” y “Grupos Corporativos de Francia y de las Colonias”, que años después, en 1892, aprobaría una huelga general. Y lo que se considera el acontecimiento más importante se da en el año de 1895, cuando en Limoges se celebra un congreso obrero y por unanimidad se llega al acuerdo de formar un órgano sindical que agrupara a todos los anteriores ya creados. Así es como se constituye la “Confederación General del Trabajo” (C.G.T.), que habría de marcar para siempre el destino de Francia, ya que orientaron para desarrollarse a otros grupos sindicales obreros y las huelgas reivindicatorias aumentaron.

Mientras en Barcelona, España, y en el año de 1902, nace la “Unión General de Trabajadores”, federación sindical con orientación socialista. De 1902 a 1905, se produce numerosos movimientos de huelga, sobre todo en Andalucía, sur de España. En 1910, se fundas la “Confederación Nacional del Trabajo” (C.N.T.), con un gran número de afiliados, con lo que ese país marca un gran desarrollo en el sindicalismo.

2.1.3. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA

El siglo comienza con malos augurios en lo que respecta a la paz social. Los intereses expansionistas de Alemania y Austria – Hungría por una parte, y por la otra de Francia, Inglaterra y Rusia, ocasionan el conflicto, uno de los más sangrientos de la historia, de la llamada Primera Guerra Mundial. Con la firma de los delegados alemanes en el armisticio que se dio en Rethondes, Francia, consagrando la capitulación de los alemanes, el 11 de noviembre de 1917, se proclama el fin de la guerra.

El tratado de Paz de Versalles, tuvo gran importancia en la evolución de las normas internacionales que regulan los derechos de los trabajadores. Y es que después de tan sangriento suceso como fue la Primera Guerra Mundial, se consideró seriamente que la inconformidad social podía traer nuevos conflictos armados. Así es como se estableció un organismo internacional, la “Organización Internacional del Trabajo”, que tendría bajo su responsabilidad la creación de unas normas internacionales que regularían los derechos de la clase trabajadora. El Tratado de Versalles, se firmó el 28 de junio de 1919.

“La creación de la Organización Internacional del trabajo está incluida en la Parte XIII del Tratado y a ella corresponden los artículos 387 a 427. En el preámbulo de esta parte se señala: a) Que la justicia social está reconocida como una condición de paz universal, b) Que existen condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra el descontento, que la paz y la armonía universales son puestos en peligro”. También se añade que “la no adopción por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone

obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países".²⁷

Después del establecimiento de un estado socialista en Rusia, requirió nuevas leyes jurídicas, por lo tanto se elaboró una nueva Constitución, el 1º de julio de 1918, fue proclamada la "Constitución de la República Soviética Federal Socialista Rusa". Esta se reformó en 1936, quedando los derechos laborales en el capítulo I, denominado "Organización Social", que atribuyo a la U.R.S.S., el carácter de un Estado Socialista de obreros y Campesinos, a quienes correspondé el poder, ejercido a través de los soviets de trabajadores. Entre otros principios estaban los siguientes: la participación sindical en los litigios entre los trabajadores y la dirección, de tal manera que la dirección no podía despedir a un trabajador sin el consentimiento del comité sindical de la fábrica. Y la participación del comité sindical de fábrica en la implantación de nuevas normas de producción y tarifas de trabajo a destajo o en el cambio de las existentes, y el establecimiento de nuevas categorías de trabajo o en la atribución de nuevas tareas a los trabajadores.

Por otro lado, en Alemania, tras la derrota del ejército, se procedió a redactar una nueva constitución, en la cual se revelaba el espíritu de la social – democracia. Promulgada el 11 de agosto de 1919, resaltamos el artículo 159, que consagra la libertad de coalición y el artículo 165, que establece la intervención de los obreros y empleados, en la fijación, junto a los patrones, de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, que reguló el derecho de ambos para asociarse.

²⁷ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, editado por él mismo, México, 1978, p. 454.

La República Española vivió un momento excepcional en cuanto a derechos de los trabajadores. Los republicanos de centro izquierda dominando los puestos más importantes del gobierno, dieron un apoyo, pocas veces visto, a la clase trabajadora, justamente por sus ideas socialistas. Por lo tanto en su Constitución de 1931, declara:

“España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de libertad y de justicia. Los poderes de todos sus órganos emanan del pueblo.

Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del estado.

“La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez, y muerte, el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad, la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar, las vacaciones anuales remuneradas, las condiciones del obrero español en el extranjero, las instituciones de cooperación, la relación económico – jurídicas de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores”.²⁸

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob., Cit., p. 204.

En Italia, en 1926, mediante la Ley número 563, se establece el sindicato único, se impone el sistema de contratación colectiva, se prohíbe la huelga y el paro patronal y se crea una magistratura del trabajo.

La tercera Internacional, se produce debido a que unos sindicatos están a favor y otros en contra de la guerra. Se da origen a una escisión, y sólo se adhiere una minoritaria fracción del sindicalismo francés.

El mundo se vio asolado de nuevo con la Segunda Guerra Mundial, que comenzó el 3 de septiembre de 1939 y terminó el 7 de mayo de 1945. Así, quedó el mundo dividido en dos grandes zonas. Uno, los países de economía liberal y capitalista. Del otro, los países socialistas. Los primeros, liderados por Estados Unidos, proclaman que el comunismo es inadmisibles. Sin embargo no pueden detener el desarrollo de esa ideología que se deja de ver en todo el mundo, trazado en los diversos partidos políticos comunistas.

La Organización Internacional del Trabajo, se desarrolla de manera importante, y se crean organismos internacionales muy importantes para la vida y el bienestar social de la humanidad. Entre ellos la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, aprobada en París, el 10 de diciembre de 1948. En Latinoamérica, la “Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos”, aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en marzo – mayo de 1948, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Según Carlos Fuentes, mayo de 1968, en París, provocó una huelga de 10 millones de trabajadores. Lo que empezó como una revuelta estudiantil por

la detención de dos estudiantes sobre los que recaían sospechas de haber colocado unas bombas de plástico en varias empresas norteamericanas, siguieron otros encuentros entre grupos contrarios a la guerra de Vietnam. El sábado 11 de mayo se declara una huelga general. Sin embargo surgen grandes diferencias entre los estudiantes representantes de la izquierda, y los líderes de la C.G.T., aburguesados los llaman, y del Partido Comunista Francés. El 14 de mayo, comienzan los movimientos obreros de huelga en las grandes industrias, como por ejemplo la automotriz Renault. El día 20, se puede decir que la huelga es general y está desbordada, y los cuadros sindicales, se asocian a la huelga para tomar el control y la dirección. Ante tales hechos, el día 24 el general De Gaulle anuncia un referéndum, para el día 13 de junio, mediante el cual se decidirá la participación obrera y estudiantil en la dirección de las fábricas y de las universidades. Esto no para el movimiento que se extiende por toda Francia.

El primer ministro George Pompidou toma una iniciativa que terminaría por apagar el movimiento; en el Ministerio del Trabajo se celebra una reunión que dura 25 horas continuas de trabajo y lleva al Gobierno al compromiso de aumentar los salarios mínimos profesionales y del campo, estudiar el poder de compra de los asalariados y preparar un proyecto de ley sobre derecho sindical en las empresas. El movimiento no se para de inmediato, pero sí, el llegar a tales acuerdos marca el declive de la fuerza de la huelga. El número de huelguistas, en los días consecutivos, disminuye sensiblemente, mientras las posiciones sindicales se hacen más radicales. Las huelgas en Renault y todas las demás industrias se terminan, sólo en la Organización de Radio y Televisión Francesa, donde el movimiento tuvo mejor acogida sigue hasta el

27 de junio, después de múltiples despidos, cambios y jubilaciones anticipadas. Por su parte Citroën despide a 925 trabajadores e ingenieros.

Este del 68, fue el último gran movimiento internacional de huelga. Los acontecimientos de París, tuvieron gran resonancia en otros países de Europa y del mundo. Como fue el caso de México, que aún hoy, quedan sin cicatrizar las heridas de ese año.

2.2. EN MÉXICO.

En México no existen en la antigüedad, antecedentes de la huelga como tal, e incluso se castigó con cárcel a quienes promovían paros o rebeliones.

El patrón o dueño de la fuente de trabajo, tiende a caer en la explotación de sus empleados, por lo que la huelga es el instrumento de presión para que los trabajadores obtengan sus beneficios y regulen o equiparen la relación entre los factores de la producción.

En un principio se aceptó la huelga sin considerarla como derecho del trabajador, pero ya era un logro el hecho de no considerarla como un delito.

En 1917, existe un parteaguas del derecho del trabajo universal al consagrarse en la fracción XVII del Artículo 123 Constitucional el derecho de huelga para los trabajadores y el paro de los patrones.

Durante el tránsito de la ilegalidad a la legalidad (1917 a 1931) las peticiones se realizaban en forma oral sin ningún escrito de por medio y se le daba la menor difusión posible, para evitar la represión. Hasta que en 1931, la Ley Federal del Trabajo marcó la legalidad y formalidad de la huelga, como es el Pliego de Peticiones.

2.2.1. ÉPOCAS COLONIAL

Dentro de los ordenamientos jurídicos creados durante esta época, surgen las Leyes de Indias, cuyo objetivo era proteger a los indígenas americanos. En estas leyes, encontramos disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo, asegurando a los aborígenes la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Sin embargo, privó la idea de que estas leyes debían obedecerse, más no cumplirse.

Asimismo, debemos tomar en cuenta que estos ordenamientos eran creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

Antes de la fundación de fábricas, ya existían en la ciudad de México grupos que se dedicaban a determinada actividad productiva. La organización de estos grupos se acercaba más a la de los talleres gremiales, es decir, eran unidades productivas compuestas por el maestro, que en muchos casos era el dueño, y algunos oficiales. Las labores eran ya clasificadas. El empleo mano de obra de parientes, incluyendo mujeres y niños, fue muy común en estos

grupos. Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios, surgió la pequeña burguesía industrial representada por los maestros y artesanos, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con el crecimiento de la producción y el incremento de la competencia, las corporaciones gremiales restringieron la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Hacia 1811, surgen algunas fábricas. El mercado de trabajo creado, tenía características muy particulares que llevan a considerarlo como poco permanente y constituido como categoría profesional, a diferencia del artesanal. Mientras las fábricas comienzan a emplear más de seis mil trabajadores por rama. Sólo la tercera parte de ellos son registrados en los antecedentes con su cuenta. Ello muestra una ocupación temporal, igual que su forma de contratación, ocupaciones poco calificadas que se cambian por tantas otras propias de la ciudad. Existía poca estabilidad en el trabajo y la mano de obra rotaba entre los diversos patronos.

“El trabajo en los obrajes fue uno de los que preocuparon más a las autoridades novohispánicas, por la opresión que sufrían los operarios, privados en la mayoría de los casos de su libertad por la práctica del encierro,

sujetos a castigos corporales y a la servidumbre por deudas que el patrón les cargaba con el propósito de asegurar su permanencia en el trabajo”.²⁹

Alejandro de Humboldt, describió las condiciones de vida y de trabajo que privaban a principios del siglo XIX.

“Sorprende al viajero que visita aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún, la insalubridad del obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Cada taller parece más bien una cárcel, no se les permite a los obreros salir de la casa, los que son casados, solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente, si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura”.³⁰

Los gremios desaparecen por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino, a establecer libremente todas las fábricas y oficios que estimaron convenientes, sin necesidad de licencia o ingreso a ningún gremio.

En las minas, los peones, pepenadores y achichincales, recibían miserables sueldos, los barreteros cuando trabajaban por jornal, eran mejor retribuidos, sin que el salario satisficiera al cien por ciento las necesidades más elementales, y si lo hacían a destajo, su ganancia variaba según la cuantía y riqueza del mineral que extrajeran, por lo que los forzaban a emplearse por

²⁹ ZAVALA, Silvio, El Servicio Personal de los Indios en la Nueva España, Editorial Colegio de México, México 1984, p. 318.

³⁰ DE HUMBOLDT, Alejandro., Citado por Vázquez Genaro V., Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios, México, 1940, p. 10.

destajo para solventar sus gastos de manutención, y cuando un trabajador minero sufría un accidente de trabajo o fallecía en sus labores, no se fijaba ninguna pensión para los familiares o deudos. Sin embargo, los trabajadores extranjeros que laboraban en el área del estado de Hidalgo, en su mayoría ingleses, percibían salarios de aproximadamente un 150 % mayores a los obreros mexicanos, aparte de recibir por parte del patrón alimentos básicos y viviendas.

Muchos de los aprendices iniciaban su proceso de capacitación en los diversos oficios a edades muy tempranas: ocho o diez años. Las familias más pobres de la ciudad, incapaces de alimentar y vestir a sus hijos, o buscando la manera de incrementar sus ingresos, colocaban a sus menores en los talleres artesanales, bajo la custodia y tortura de sus propietarios.

2.2.2. MÉXICO INDEPENDIENTE

en realidad en el México de la Independencia, no se encuentran leyes que se puedan considerar como derechos laborales. La Constitución Española, había sido abolida y había que empezar a legislar, de acuerdo a la nueva situación que presentaba el país.

El “Bando de Hidalgo”, que se dio en la ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, ordenaba en su artículo 1º a los dueños de esclavos, que les diesen su libertad en el plazo de 10 días, bajo pena de muerte.

En los “Sentimientos de la Nación o 23 Puntos” leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, se indica que “como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.³¹

La Constitución centralista y conservadora de 29 de diciembre de 1836, fue también omisa en lo que se refiere a la atribución de derechos laborales. La verdad es que la condición obrera, sufrió pocos cambios luego de la independencia de los españoles. Los gobiernos estaban más preocupados por la política, dejaron en el limbo los aspectos laborales que agobiaban a la mayoría del país.

Ni en el Plan de Iguala, dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 ni en el Reglamento Provisional Político del Imperio mexicano, de 18 de diciembre de 1822, mencionan nada respecto a derechos vinculados a los trabajadores.

Ni siquiera la Constitución de 4 de octubre, que adoptó para México en 1824, la forma de República representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que puede constituir un antecedente de derechos laborales.

³¹ COSIO VILLEGAS, Daniel, Bernal Ignacio, Moreno Toscano Alejandra, Banquel Eduardo, Historia Mínima de México, Colegio de México, México, 1973, p. 172.

2.2.3. LA REFORMA

La Revolución o guerra de Reforma en México, fue el desbordamiento de las insatisfacciones continuas del grave problema político, social, económico y también religioso, que desde mucho tiempo atrás, venía gestándose entre la sociedad mexicana. Si bien el movimiento, más que nada estaba encaminado a librarse del yugo español, también llevaba implícito el afán de conseguir una igualdad que aminorara las barreras y diferencias sociales que reinaba entre los diferentes estratos de la sociedad mexicana.

Por un lado, estaba la elite privilegiada, que se componía del clero, los potentados y la casta militar. Por el otro la gran mayoría de la población, la masa paupérrima de desposeídos y explotados, indios y mestizos analfabetas, carentes de la menor posibilidad de mejoramiento en sus vidas, tanto a nivel individual como colectivo.

A partir de la Independencia, las ideas reformistas respondían a un programa de grandes alcances en lo que se refiere a justicia social. Mexicanos con mentalidad moderna, inspirados en mucho, en lo que fue la Revolución Francesa.

En 1824, se expidió la Constitución, en la cual se delimitaba el sistema federal, declarándose independientes y soberanos 18 estados de la república. El Congreso General estableció la independencia del Poder Judicial, la organización de los poderes Ejecutivos y Legislativos, la tolerancia religiosa y eliminaban los fueros del Clero y la Milicia.

La Independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos y obreros. La jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años de la colonia, y los salarios habían sido rebajados; las mujeres y los niños eran explotados, percibiendo un 50 % del salario de cualquier obrero textil.

“Cuando la nación mexicana dejó de ser la Nueva España, no dejó de ser por eso colonial, el vínculo roto se retrajo, se contrajo y el gobierno dejó de ser exterior, pero la organización (económica y social) fue la misma”.³²

Raquíuticos salarios se reducían aún más por los elevados precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en las tiendas de raya, al doble o al triple de su valor en los mercados.

Las primeras agrupaciones modernas de los trabajadores mexicanos de la industria, fueron las sociedades de socorro mutuo. Si bien las asociaciones mutualistas registran antecedente remotos, su aparición cierta se vio directamente relacionada con la creación de la Dirección General de Industria Nacional, en 1842. Estas agrupaciones mostraban una gran variedad en su integración, estructura y funcionamiento, sin que por ello dejaran de exhibir ciertos rasgos comunes. Se trata de asociaciones civiles que reunían a varias decenas de operarios, generalmente residentes e una misma población o en un mismo barrio y pertenecientes a la misma profesión u oficio. Cada mutualidad establecía sus reglamentos, ya que ello constituía un requisito que había establecido el gobierno desde 1850.

³² SILVA HERZOG, Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, Fondo de Cultura Económica, 5ª. Edición, México, 1966, p. 237.

Estos organismos, se fundaron con el propósito de brindar apoyo a sus agremiados, en caso de adversidad. Sin embargo, sus logros fueron mayores cada vez alcanzando beneficios que, incluso, hasta nuestros días se contemplan en leyes laborales como prestaciones mínimas.

Los trabajadores del campo comenzaron a dejar sus tierras, trasladándose a las ciudades y empleándose en fábricas. En un principio, el cambio era muy drástico, sin embargo, con el paso del tiempo se capacitaron, estableciéndose en las ciudades. Para los artesanos, el cambio no era menos brusco: no sólo perdían su independencia bajo el destino colectivo y forzado de los obreros, sino también su condición de artesano dominador de instrumentos de trabajo se modificaba sustancialmente, con la aparición de la maquinaria y del empresario capitalista.

Para 1856, la nación vivía sofocada, la clase obrera llevaba una vida de esclavitud, miseria y angustia. El 15 de mayo del mismo año, Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que resultó ser una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista.

En 1871, se fundó el Círculo de obreros, que en menos de tres años de existencia logró progresos increíbles. A mediados de 1874, pasaban ya de 12 mil obreros y artesanos afiliados, se contaban por docenas las sucursales del gran círculo y las asociaciones mutualistas afiliadas a él.

Los fines del gran círculo, quedaron esclarecidos en el artículo primero de su reglamento. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase

obrero y protegerla contra los abusos de los capitalistas, relacionar entre sí a toda la familia trabajadora del país, y proteger la industria y las artes; instruir al obrero en sus derechos y obligaciones, y establecer sucursales en todos los centros industriales de la República.

En 1877, la huelga del Mayorazgo consiguió su objetivo: mejorar la situación de los obreros.

“Una de las primeras huelgas fabriles que destacó, en cuanto a logros obtenidos por los trabajadores, fue la de la fábrica de hilados “El Mayorazgo”, de Puebla, realizada a causa de la disminución de los jornales y el incremento de la jornada laboral hasta la medianoche. El movimiento logró que la jornada de trabajo fuera, en verano, de cinco de la mañana a nueve de la noche: 16 horas. Y en invierno, de las seis a las nueve: 15 horas. Con intermedios de media hora para el desayuno y la comida. Además, consiguieron que el pago fuera en efectivo; libertad de no comprar en la tienda de la fábrica; supresión de limosnas religiosas; abolición de multas y castigos arbitrarios; publicación del acuerdo; admisión de los huelguistas; libertad de los obreros para verificar sus actos sociales; pagos en abonos parciales de las deudas o las tiendas, y certificación de la conducta de los obreros huelguistas”.³³

2.2.4. LA HUELGA EN EL PORFIRIATO

³³ Los Trabajadores en el México Independiente, II Cuadernos de educación obrera. Historia del Movimiento Obrero, México, SEPCTM, 1985, p. 46.

A partir de 1881, a pesar de la represión y de las prohibiciones legales, se organizaron muchos movimientos de huelga, ya que se registraron 250 a lo largo del porfiriato.

En cualquiera de las fábricas se trabajaba catorce y dieciséis horas diarias e incluso en algunas de ellas, los obreros sólo dormían tres noches: entraban los lunes a trabajar a las cinco y media de la mañana, trabajaban todo el día y la noche, después los martes todo el día hasta las ocho de la noche. El jueves, al igual que el sábado, todo el día y toda la noche. Quiere decir que de 144 horas que tiene la semana, sólo se les permitía descansar 21 horas, contra 123 de trabajo. Así pues, comienzan a surgir líderes que uniendo al resto de los trabajadores, luchan por terminar con tanta injusticia de los patrones.

El 31 de mayo de 1906, el anuncio del contrato de trabajo elaborado en la mina Oversight, que perjudica a obreros mexicanos y extranjeros, provoca indignación colectiva, antecedente de lo que sería la huelga de Cananea, en el mes de junio de ese mismo año.

La madrugada del primero de junio, mineros mexicanos de diversas categorías se amotinan a las puertas de las oficinas de Oversight, exigiendo incremento salarial y disminución en la jornada de labores. En las primeras horas del día, 2,000 huelguistas recorren los talleres y las minas, los obreros de "El Capote" y "La Demócrata", y los trabajadores de la fundición y la concentradora se unen al movimiento. Para la tarde de ese mismo día, empleados estadounidenses de la compañía, ingresan a la fuerza policiaca de Cananea, para mantener guardia en la cárcel.

Primera violencia en la maderería: los huelguistas que vienen a llamar a los trabajadores para que se unan al movimiento, son repelidos; matan a un huelguista y hieren a varios. Los obreros enfurecidos, incendian la maderería y matan a los hermanos Metcalf y a otro norteamericano de nombre Burt Bush. Empleados de confianza, armados por Greene, abren fuego desde sus automóviles sobre los obreros, matando a seis, incluyendo a un niño de 11 años de edad. Los obreros desarmados responden con gritos y piedras y algunos consiguen rifles, pistolas y cartuchos en el monteplio. Caen muertos 20 mexicanos y las autoridades comienzan a encarcelar a los huelguistas.

El 2 de junio a las 7 horas, Rafael Izábal, gobernador de Sonora, llega a Naco y permite que 275 milicianos voluntarios crucen la frontera individualmente, formándose un cuerpo militar extranjero en el territorio mexicano, violando gravemente la soberanía nacional.

Ramón corral, Secretario de Gobernación, envió por telégrafo a Izábal la orden de no aceptar ayuda militar de los Estados Unidos, pero la orden llegó tarde.

Rafael Izábal dirige un discurso a los huelguistas y vecinos de Cananea, congregados en "El Ronquillo" al mediodía, seguido por el del norteamericano Greene, en el que rechaza subir los salarios de los mineros. Los oradores obreros que responden a ambos discursos, son encarcelados. Para la noche, se declara Ley Marcial y el toque de queda.

El 4 de junio, llegan a Cananea 200 soldados estadounidenses más. Greene habla con los huelguistas, urgiéndoles volver al trabajo.

El 5 de junio, son encarcelados Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y otros dirigentes del movimiento. Ante esta reacción, los mineros presionados por el hambre y las amenazas norteamericanas, empezaron a bajar de los lomeríos, retornando a sus trabajos unos, y emigrando a distintos lugares, otros.

El 22 de julio de 1906, llegó a México el gobernador de Sonora, Izábal, a responder de su actitud sobre la huelga de Cananea. Se creyó que iba a ser procesado y que se haría justicia en tan sonado asunto, pero después de dos meses y con el perdón otorgado por Porfirio Díaz, regresó a Sonora y siguió gobernando.

Como consecuencia de la matanza y la huelga de Cananea, los periódicos de oposición, en editoriales llenos de indignación, reprobaron al gobierno el haber permitido la intervención norteamericana y sugirieron por primera vez que se hiciera una reglamentación del trabajo en la República Mexicana. También se publicó en aquella ocasión, que los sucesos de Cananea Constituían el primer chispazo de la Revolución.

Mientras tanto, en el centro industrial Puebla – Tlaxcala, los patrones expidieron un reglamento prohibiendo a los trabajadores que se organizaran, pretextando una baja en el precio del algodón, redujeron los salarios de los obreros y aumentaron la jornada de trabajo, lo que provocó que los trabajadores pararan las actividades y de hecho estallara la huelga. Establecieron contacto con los trabajadores de Río Banco, Veracruz, a través del Gran Círculo de Obreros Libres. Con el cierre de la factoría, cerca de 22 mil obreros se encontraron de repente sin empleo y sin salario. La situación

llegó a su clímax y se hizo indispensable la intervención del presidente Díaz, quien apoyó sólidamente las iniciativas empresariales.

Para el lunes 7 de enero, los silbatos de las factorías de Nogales y Río Blanco, llamaban al trabajo, pero los obreros había tomado la decisión de no asistir, desobedeciendo la orden presidencial. Los obreros se apostaron a la entrada de la fábrica, en actitud de no permitir que nadie entrara. Una mujer, esposa de un trabajador de la fábrica, se acercó a la tienda de raya en busca de víveres y en respuesta, los dependientes de la misma la insultaron. Alguien de la multitud que percibió la agresión, lanzó una piedra contra la ventana, seguida de muchas más que rompieron los cristales. Los empleados respondieron a balazos contra la muchedumbre, matando a un trabajador e hiriendo a otros. Los huelguistas en respuesta, quemaron la tienda que en minutos quedó destruida. Los obreros enardecidos se dirigieron a la zona fabril de Nogales, Ver. Los soldados abrieron fuego en contra de los trabajadores, cayendo algunos muertos y muchos heridos, hombres, mujeres y niños.

El jefe político de Orizaba, Coronel Francisco Ruiz, trató de mantener el orden, dictando medidas militares, pero no pudo controlar la situación. Fueron llamadas con urgencia tropas de auxilio a Veracruz.

La semilla de Cananea dio frutos, se unieron paulatinamente a los obreros de Río Blanco, los trabajadores de las fábricas de hilados del Estado de México y los empleados del Ferrocarril Central de Monterrey. El 9 de enero de 1907, los obreros de las fábricas de hilados “La Hormiga”, de

Tizapán, D.F., se solidarizaron a sus compañeros de Río Blanco y se declararon en huelga.

El 12 de enero, los hiladeros de Puebla y Tlaxcala, reanudaron sus labores, después de conseguir un incremento a sus salarios.

Los obreros, alentados por los primeros triunfos, realizaban todo género de atentados. Más de 266 viviendas para obreros, propiedad de fábricas, fueron incendiadas, así como instalaciones de producción y la casa del presidente del Gran Circulo, señor Morales. Los daños fueron mayúsculos, principalmente en el barrio de Motzorongo, Río Blanco.

El ejército reprimió a los huelguistas en todo el territorio, principalmente en el sur del país, con mano dura, tal y como instruyó Porfirio Díaz al general Rosalino Martínez y al teniente Gabriel Arroyo. Hubo escenas dantescas, patéticas y conmovedoras. Finalmente el 9 de mayo, la mayoría de los obreros, humillados, vencidos, fueron volviendo a las fábricas, con excepción de algunos trabajadores de Río Blanco.

Estos movimientos son el antecedente de la caída de Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución mexicana, aunque los obreros en realidad, constitúan un porcentaje pequeño dentro de la población económicamente activa y no estaban organizados en sindicatos modernos ni en partidos. Por eso no intervinieron en la dirección de la lucha armada, ni de la lucha política. La Revolución Mexicana fue una lucha democrático – burguesa, antifeudal y antiimperialista, conducida por los miembros más representativos de la burguesía urbana y rural, sin acceso al gobierno de la nación, tal y como lo

sustenta Vicente Lombardo Toledano, en su libro "La Izquierda en la Historia de México".

Antes de 1917, existieron diversas leyes en los estados de la República Mexicana, que contemplaron un sinnúmero de prestaciones de índole social y laboral para los habitantes, como la Ley del 30 de abril de 1904, en la que el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, establecía la obligación de prestar asistencia médica requerida y pagar el salario a los trabajadores hasta por tres meses, en caso de accidente, y en caso de incapacidad permanente, hasta el importe por dos años.

2.2.5. MOVIMIENTO POSREVOLUCIONARIO

Cuando Victoriano Huerta conocido como "El traidor", asesina al Presidente Francisco I. Madero junto a Pino Suárez en los muros de Lecumberri (la historia cuenta que estos asesinatos fueron a instancia del embajador norteamericano Henry Lane Wilson, siguiendo éste a su vez órdenes del Presidente Taft), Huerta se adueña del poder e inmediatamente se rebelan en el Noroeste del país Venustiano Carranza y Alvaro Obregón. Este es el movimiento posrevolucionario, así llamado por algunos historiadores, al que se sumaron Francisco Villa en el Norte y Emiliano Zapata en Sur. Los dos primeros fueron llamados los Constitucionalistas. El triunfo del "Ejército Constitucionalista" de Venustiano Carranza, dio su origen a la Constitución de 1917, resultado de los trabajos del brillante grupo de mexicanos, de todas las ideologías políticas, que concluyeron la Carta Magna de 1917, que en su esencia sigue inspirando nuestra Ley Suprema de hoy, y que desde entonces se

alimentó, de la Declaración de los Derechos del Hombre, emitida por la Revolución Francesa de 1789.

Es de destacar el hecho, que si bien Huerta representó el regreso a las etapas más crueles y nefastas del antiguo régimen, bajo su gobierno se conmemoró por primera vez el 1° de mayo, esto ocurría en el año de 1913 y dicha conmemoración fue auspiciada por la “Casa del Obrero Mundial”. Esta manifestación obrera que se celebró en recuerdo de los “Mártires de Chicago”, fue la primera en el país, pero Victoriano Huerta, un año después, clausura la “Casa del Obrero Mundial” y aprehendió a varios dirigentes de esta organización. También es de destacar, que en esta primera manifestación del 1° de Mayo en 1913, la Comisión Organizadora de la manifestación, llevó al recinto de la Cámara de Diputados una petición, solicitando la jornada laboral de ocho horas, el dictamen de otra ley sobre indemnizaciones por pago en accidentes de trabajo y el reconocimiento obligatorio por parte de los patrones de la personalidad de los directivos sindicales. Es obvio decir, que estas peticiones nunca prosperaron.

2.2.6. MOVIMIENTO CONSTITUCIONALISTA QUE DA ORIGEN A LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Después de que Victoriano Huerta usurpó el poder y mandó asesinar a Madero y Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, el 26 del mismo mes se lanzó el Plan de Guadalupe desconociendo a Huerta. El nombre de este Plan, correspondía a la hacienda de Guadalupe, donde fue firmado, enclavado en el estado de Coahuila del que era gobernador Venustiano Carranza, primer Jefe

del Ejército, convocando a elecciones en cuanto hubiese terminado la Revolución.

Después de una larga campaña militar, el Ejército Constitucionalista, con Carranza a la cabeza, derrocó a los federales, primero, y luego a los propios constituiconalistas desafectos, hasta que en 1916, convocó al Congreso Constituyente.

El 21 de noviembre del mismo año la asamblea se instaló en Querétaro, el 30 eligió mesa directiva, el 1º de diciembre Carranza entregó el proyecto de carta reformada y el día 6 se designó la comisión de Constitución (Enrique Colunga, Francisco J: Múgica, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Alberto Román). Finalmente el 31 de enero de 1917 se produjo la firma de la Constitución y rindieron la protesta de guardarla los diputados y el primer jefe Venustiano Carranza.

La Revolución y el movimiento constitucionalista que llevó a la elaboración de la Constitución de 1917, tuvieron el propósito fundamental de reivindicar las riquezas de la nación y sobre esas bases construir el desarrollo de México, afirmando soberanía e independencia, crear una política social y popular, que considerara primordialmente el interés general de la nación. Los artículos 27 y 123 se redactaron para dignificar al campesino mexicano y a la clase trabajadora, consagrando en su favor derechos que fueron los más avanzados en su tiempo, como no nos hemos cansado de decir en el presente trabajo de nuestra tesis.

Desde 1916 se mencionó la idea de reformar la Constitución de 1857, no de expedir una nueva, que se llamaría “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la del 5 de febrero de 1857”, se decía que era una manera de respecto a esta última, y por ello sólo debía ser “reformada”, es decir, la idea era una Constitución que reformaba otra Constitución, sin embargo, que se reconoce a la Carta de 1917 con destino autónomo.

2.2.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931

Partimos aquí de los conceptos básicos de “Constitución” y “Ley”, que nos hacen entender que el segundo deriva del primero, según el ordenamiento jurídico mexicano.

En efecto, **constitución** (del latín *constitutio-onis*) es la forma o sistema de gobierno que rige cada Estado; es la ley fundamental de la organización de un Estado.

Aristóteles, de quien no cabe duda puede decirse es el padre de la ciencia política, dice que la Constitución es el ser del Estado. Para Aristóteles la Constitución, así nos lo dice en su tratado “La Política”, Libro III, Capítulo I, es la organización, el orden establecido entre los habitantes de la ciudad. Y abunda: “Es la organización regular de todas las magistraturas, principalmente de la magistratura que es dueña y soberana de todo”.

El maestro ateniense es concluyente, en el Libro III Capítulo V de su misma obra: “la Constitución misma es el gobierno”.

De lo anterior vemos que si la Constitución es un conjunto de normas, tendrá que derivarse de ella, leyes que reglamenten específicamente los artículos en ella contenidos.

Cabe aclarar la “distinción que hace Mario de la Cueva entre leyes federales, emanadas formalmente de la Constitución y promulgadas por el Congreso de la Unión, y el concepto de ley Constitucional, que es aquella que reglamenta y desarrolla alguna disposición sostenida en la Constitución, por lo que éstas vienen a ser una extensión o ampliación de la misma y no sólo su derivación, como es una ley federal. De aquí que sean llamadas también leyes reglamentarias”.³⁴

“En nuestra legislación laboral mexicana, el primer intento preciso y definido de reglamentar la relación entre las unidades de la producción de bienes o servicios, o sea entre patrones y trabajadores, fue el de la ley Federal del Trabajo de 1931”.³⁵

Referencia indispensable es que se dio en el periodo presidencial de Pascual Ortiz Rubio (1930- 1932). Hacemos tal referencia porque es generalmente aceptado que en el periodo pos revolucionario, tales iniciativas no podían darse sin obtener la bendición del jefe del Ejecutivo. Aunque aquí cabe también la precisión que desde 1928 hasta 1934 aunque entran como titulares del Ejecutivo Emilio Portes Gil (1928 – 1930), el mencionado Ortiz Rubio (1930 – 1932), Abelardo Rodríguez (1932 – 1934), el Poder ejecutivo era virtualmente ejercido por el anterior a ellos. Plutarco Elías Calles (1924 –

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, *Teoría de la Constitución*, Porrúa, México, 1982, p. 287.

³⁵ EL COLEGIO DE MÉXICO, *Historia General México*, Tomo II., México, 1976, P. 127.

1928) quien asumió precisamente el título de “Jefe Máximo de la Revolución”; de allí el nombre de “Maximato” con el que es conocido dicho periodo. Hasta que Lázaro Cárdenas del Río decidió sacudirse esa tutela en 1936.

Concentrándonos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la República Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, entró en vigor el 28 del mismo mes, día de su publicación en el diario Oficial de la Federación.

Esta Ley ya consagraba como principales instituciones en materia social; la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, la huelga, el régimen de riesgo profesional, la protección a la mujer y a los niños, la libertad de asociación sindical, etc., y tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970 cuando entró en vigor la Ley actual en la materia”.³⁶

Debemos considerar, como dice Ross Gámez, que esta Ley de 1931 “valoraba más la relación individual sobre la colectiva, a diferencia de la actual de 1970 que da más importancia a la colectiva (como vemos en el capítulo respectivo a ésta), pues en muchos de sus preceptos se da preeminencia al Derecho Colectivo sobre el derecho individual”.³⁷

Teniendo en cuenta las limitaciones del espacio en un simple numeral de un capítulo de una tesis, hemos de limitarnos a transcribir a continuación

³⁶ TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Edición del autor, 5ª. Edición, 1976. Pág. 17.

³⁷ ROOS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, obcit. p. 5

los párrafos esenciales de la “Exposición de motivos”, en los cuales queda expuesta la teoría de la ley en comentario.

“... Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones, y esto solamente puede alcanzarse por medio de la ley, que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho”.

“... El gobierno actual, por su origen y por su convicción, no puede formular una ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que se trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, que al Gobierno emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer”.

“... Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizado en realidad, bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, un sistema de servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y

por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador”.

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

“Este proyecto de ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se ajusta a los preceptos del artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras”.

“Sin embargo, debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo. También lo está el interés social, que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

“En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público”.

Hasta aquí los párrafos de la motivación de aquella Ley de 1931, que hemos reproducido literalmente. El texto completo de la motivación se llevaría casi un volumen, pero en lo poco que hemos expuesto intentamos

demostrar el espíritu profundamente humanista que inspiró dicha ley. Impensable hoy, 2003, en que el trabajador en un sistema de gobierno y poder neoliberal sea ha visto reducido a ser simplemente un número, una cifra en la estadística, y subordinado en todo momento a los volúmenes de producción.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

En nuestro país, la huelga se encuentra regulada mediante el artículo 123 de la Constitución y el título octavo, Capítulo I y II de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 929, y 930 de la misma ley. En dichos preceptos, se describen los diversos tipos de huelgas que contempla el Derecho Mexicano del Trabajo, así como sus objetivos y procedimientos., les diremos mas adelante:

A este respecto, queremos comentar los intentos que está haciendo el nuevo gobierno del Presidente Vicente Fox Quezada, para reformar dicha Ley, anulando todos (o casi) los logros obtenidos por los trabajadores a través de años y años de lucha, y llevar a la Ley Federal del Trabajo a tener caracteres propios del medioevo.

Esta es la idea que el actual régimen laboral de Vicente Fox y Carlos Abascal, unidos a la cúpula empresarial, tiene de las relaciones capital – trabajo. Vuelta al medioevo, repetimos. Esta es la iniciativa que esta manejando desde los primeros meses del año 2002.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

En este tema debe partirse de la precisión del artículo 133. Inobjetable y claro, a la letra dice: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que de ella emanen y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados”.

Para 1917, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, incluye el artículo 123. La inclusión de esta disposición, trajo grandes problemas a los constituyentes de Querétaro, ya que las expectativas de la clase trabajadora eran muchas y los primeros proyectos fueron decepcionantes en el aspecto laboral. Tras acalorados debates de Francisco Lizarde, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Froylán C. Manjárez, Alfonso Cravioto y José Natividad Macías, en pro y en contra de legislar los aspectos del trabajo, se formó una comisión presidida por José Natividad Macías y Pastor Rouaix, que se encargó de la redacción del Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social. Artículo 123 constitucional, que por muchos años se aplicó únicamente para los trabajadores privados.

Así en México, con este artículo 123, quedó plasmado el trabajo como un derecho y deber social. Esta idea se encuentra impresa expresamente de la siguiente manera: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”.

En el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, dice así: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador”.

Sin embargo, a 85 años de haberse promulgado y establecido por los Constituyentes, no podemos ufanarnos de su pleno acatamiento. Es cierto, que a veces la realidad se opone al acatamiento de los mejores propósitos, pero también es cierto que hasta ahora ha faltado voluntad y decisión de los gobernantes para saldar la deuda histórica, que el país tiene con la clase obrera.

Nos gustaría también resaltar, de esta constitución de 1917, el artículo 27, referente a la Reforma Agraria, y los tropiezos que encontró, para su aplicación. El país, ya indicamos en párrafos anteriores, sufría un gran deterioro en cuestiones laborales, pero también físicas a causa de la prolongada guerra civil: destrucción de campos, ciudades, vías férreas y materiales rodante. Interrupción del comercio y de las comunicaciones; fuga de capitales, falta de sistema bancario, epidemias, escasez de alimentos y bandidaje.

Entendemos, pues, que la Constitución de 1917, que fue jurada el día 5 de febrero del mismo año, hizo frente a los problemas más graves del país. Fue la expresión de los ideales de los grupos que participaron en la revuelta armada que se inició en 1910. Pero fue sobre todo la obra del grupo de constitucionalistas, en sus vertientes moderada y radical, consagrando el principio de la propiedad privada como base fundamental de nuestra

regulación jurídica. Y esto fue posible gracias al pensamiento liberal, democrático y burgués, de quienes llevaron a cabo la Revolución Mexicana.

Incluidas en esta Constitución de 1917 normas que regulan el trabajo, México se colocó a la cabeza de muchos países que sólo establecen preceptos generales o aislados en materia laboral, sin embargo esta Constitución nuestra, integra un cuerpo jurídico completo en la reglamentación total de las actividades obrero – patrón.

De esta constitución de 1917, que con su rango institucional destaca el artículo 123 con las bases fundamentales que deben regir en las relaciones obrero – patrón con un gran sentido de justicia social, destacamos los artículos que se refieren a la huelga y hacemos un pequeño comentario referente a ellos:

“Apartado A. Fracción XVI: tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.”

La coalición es el acto que precede a la huelga, la cual subsistirá durante todo el tiempo que dure la suspensión de las labores, o de lo contrario también terminaría la huelga, ya que la unidad quedaría rota y el interés común desaparecería. Su real importancia radica en el hecho de que sin la tal coalición no tendría base la fundamentación jurídica de la asociación profesional y la huelga.

“Apartado A. Fracción XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

De toda la legislación referente a la materia de la huelga, se da por entendido que después de cualquier problema de huelga el acuerdo entre las partes es la única fórmula de solución a los conflictos laborales.

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

Si durante mucho tiempo la huelga fue considerada como un movimiento de insurrección, con la finalidad más que otra cosa, de un cambio social, hoy es el instrumento que lleva al entendimiento en la relación obrero – patrón, es e fin, un recurso de autodefensa como ya se ha dicho, no sólo en México, sino en el mundo. Es una garantía social y al tener rango constitucional, está por encima de cualquier otro mandamiento. Al quedar

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

integrada en el artículo 123 de la Constitución de 1917, le da al Estado el papel de árbitro que va a solucionar los conflictos entre patrones y obreros.

“Apartado A. Fracción XIX: Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y arbitraje”.

Cuando el movimiento de huelga sea pacífico, no hay ninguna consecuencia jurídica en perjuicio de los trabajadores, ya que no hay disposición alguna en tal sentido. A partir de ahí, entendemos que nada impide, legalmente hablando, que los huelguistas hagan uso de mítines, manifestaciones o cualquier otro procedimiento que hagan llegar al público sus demandas en un intento de conseguir el apoyo popular a su causa.

Si tenemos en cuenta que la Revolución Mexicana fue una revolución campesina, hay que pensar en que una de las mayores preocupaciones de los constituyentes al redactar y llevar a buen término la Constitución de 1917, era la reforma agraria. De la misma manera, el movimiento social que derrocó la larga dictadura de Porfirio Díaz, lo fue en el sentido también, de llevar las condiciones de la clase obrera, los constituyentes tuvieron en cuenta que, muerto el régimen latifundista y de esclavitud de los obreros, había que dar paso para crear una sociedad económica inspirada en la justicia social. A la vez, tenía que ser un Estado democrático, ya que pretendía que el pueblo interviniera en el gobierno mediante el sufragio, consagrado el principio de no reelección.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Este ordenamiento entró en vigor el 1º. De mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, y abrogada la anterior, de agosto de 1931. Igual que su antecesora, abarca todas las partes de que se compone el Derecho del Trabajo. Su observancia se extiende a toda la república y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales.

Teniendo en cuenta que esta Ley nació pensando en una economía subdesarrollada y operando en la etapa de plena industrialización, creemos que el resultado fue bueno, aunque sus leyes, así como la de 1931 (ya comentada en el Capítulo II), es obvio que fueron creadas para una sociedad de economía capitalista y burguesa, que teniendo en cuenta el giro que tomaba el país, no podía ser de otra manera.

Las autoridades federales desempeñan la función administrativa prevista en la ley, a través de la Secretaría del Trabajo (hasta el sexenio pasado, Secretaría del Trabajo y Previsión social). La función jurisdiccional la ejercen las Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El proyecto para esta Ley fue presentado a Díaz Ordaz en 1963. He aquí los puntos del proyecto que nos parecieron más interesantes por el tema mismo de esta tesis:

“Las libertades de coalición, sindical y de huelga, han permitido la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y

confederaciones de trabajadores, los que han podido exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de la huelga, la celebración de contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador de 1931. Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han creado una Jurisprudencia progresista, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123, la cual Jurisprudencia ha servido para precisar las disposiciones de la Ley y para llenar algunas de sus lagunas”.

“Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales (no locales), y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos como obligatorios en la Ley Federal del Trabajo; pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la república, están colocados en condiciones de desigualdad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anuncia el artículo 123”.

“De aquí al redactarse el presente Proyecto se tuvieron ala vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajeron de ellos aquellas instituciones más generalizadas, las cuales precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

Entre ellas destacan: al aguinaldo anual, los fondos de ahorro y de prima de antigüedad, en periodo más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones”.

“Sin embargo, se ha tenido en cuenta el hecho de que estos contratos colectivos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades. De modo que el Proyecto no ha seguido al pie de la letra al grado más alto de dichos contratos colectivos, pues sería imposible extenderlos en ese grado más alto a ramas de la industria en las que se dan aquellas condiciones óptimas”.

“De modo que, en un grado más reducido, se ha procurado dejar en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permite el progreso de las empresas o ramas de la industria, puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley”.

Hasta aquí algunos de los puntos del proyecto que originó esencialmente la Ley de 1970. No se puede negar el espíritu humanista que motivó a la Comisión autora. Aunque no se haya traducido al pie de la letra en la ley y en la situación real de México, 2003. Es decir, al momento de elaborar esta tesis.

3.3. JURISPRUDENCIA.

Poco dudarán de que la Jurisprudencia es la ciencia o el arte cuyo objetivo es el estudio sistemático de la interpretación judicial del derecho

positivo para facilitar la labor de los abogados, jueces y otros profesionales del Derecho.

Son tantas las técnicas de interpretación judicial diferentes, ante sistemas jurídicos concretos, que la Jurisprudencia se ha caracterizado, con acierto, como “ingeniería social” en armonía con las coyunturas y necesidades determinadas. La Jurisprudencia es una fuente de conocimiento del Derecho y suministra valiosas enseñanzas sobre su interpretación usual por los tribunales de justicia.

Jurisprudencia, o prudencia de lo justo, que sería la interpretación del latín “**jurisprudentia**” que a su vez proviene de “**jus**” y **prudentia**”. Se dice que la Jurisprudencia es el conocimiento y la sabiduría de lo humano y lo divino, asimismo es la ciencia de lo justo y de lo injusto.

“Esta definición coincide con el sentido etimológico de la voz, el de prudencia de lo justo. La prudencia es una virtud intelectual que permite al hombre conocer lo que debe evitar, referida a lo jurídico, la prudencia es la virtud que discierne lo justo y de lo injusto. Como virtud intelectual, la Jurisprudencia implica que la inteligencia adquiera los criterios formulados por los jurisprudentes para distinguir lo esto de lo injusto (es decir que conozca las reglas jurídicas o “normales”), y además que la inteligencia aprenda el modo de combinar esas reglas a fin de juzgar sobre cuál es la solución justa en un caso determinado, es decir, que aprenda a razonar jurídicamente, que adquiera criterio jurídico”.³⁸

³⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. Edito. Porrúa. México, 1988, p. 1890 y 1891.

La jurisprudencia es, por consiguiente, el conjunto de conocimientos y modos de pensar que adquieren los estudiantes en las facultades que hoy llaman de Derecho, pero que todavía a principios de este siglo, se llamaban facultades o escuelas de Jurisprudencia, como la Escuela Nacional de Jurisprudencia que funcionó en México hasta 1910.

La jurisprudencia judicial en nuestro país, es el resultado de la ley, reiterada y firme y de observancia obligatoria, que se desprende de las ejecutorias pronunciadas por la suprema Corte de Justicia, funcionando en pleno o por las salas, y por los Tribunales colegiados de Circuito.

“El pleno de la Suprema Corte de Justicia estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las salas de los asuntos que compete conocer a la Corte, así como remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, para mayor prontitud en el despacho de los asuntos, aquéllos en los que hubiera establecido jurisprudencia o los que, conforme a los referidos acuerdos, la propia corte determine para una mejor impartición de justicia. Dichos acuerdos surtirán efectos después de publicados”.³⁹

Nos queda claro, pues, que la Jurisprudencia, es la interpretación que dan los más altos Tribunales de justicia de la nación a la Ley a través de sus fallos. Cuando la Suprema Corte de Justicia, interpretando a la ley, repite la misma opinión en cinco ocasiones seguidas, y cuando el criterio haya sido aprobado por cuatro ministros al menos cuando la dictan las Salas de la Suprema Corte, es lo que denominamos Jurisprudencia. Esta, no se debe

³⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Miguel Borrel Navarro Edit. ISTA. México, 1991, p. 46.

considerar como algo absoluto o definitivo, ya que es posible modificarla o interrumpirla, siempre y cuando se realice por la Suprema Corte de Justicia de la nación y nunca por otro tribunal judicial. Para modificar la Jurisprudencia vigente, sólo es necesario una sola ejecutoria contraria a la ya establecida y decretada por 14 ministros. Si es que se trata de la sustentada por el Pleno, se requerirá de cuatro ministros, si es de una Sala; y por unanimidad de votos si es referente de la Jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, lo que implicará, en estos casos razonar las bases del nuevo criterio, lo que nos dará, la consecuencia rápida y lógica de su interpretación, la de la muerte de su carácter obligatorio.

Como Jurisprudencia es extensísima, al elaborar la presente tesis, nos limitamos a transcribir algunas resoluciones emitidas por nuestros tribunales Laborales:

“Huelga. Debe resolverse sobre la existencia o inexistencia del movimiento de. Efectuado el estallamiento de una huelga, y solicitado por la empresa dentro de las 72 horas siguientes la declaratoria de inexistencia del movimiento, la Junta que conozca del asunto debe resolver dicha petición conforme a lo dispuesto en el artículo 460 de la ley Federal del Trabajo, de tal manera que si no la resuelve y se aboca a conocer del juicio colectivo relativo a la imputabilidad de la huelga, viola los artículos 460, 461 y 469 fracción IV de la ley Federal del Trabajo, y las normas del procedimiento, afectando las defensas del quejoso en términos de las fracciones X y XI del Artículo 159 de la Ley de Amparo (Arts. 929 # 7 y 930). (Ejecutoria: Informe 1975, 2ª Parte, 4ª Sala, p. 62. A.D. 5519/74. Ingenieros Civiles Asociados. 27 de octubre de 1975. U.) sostiene la misma tesis: (A.D. 5544/74. Gutsa, construcciones, S.A.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

de C.V. y constructora Gut, S.A. de C.V. 10 de octubre de 1975). U.)” Los artículo 450, 469 fracción IV, 929 y 930 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.
- III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato – Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
- IV. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- V. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis. ...carecen de derecho a que se declare, por tales causas...

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Artículo 469 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "La huelga Terminará:

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguista someten al conflicto a su decisión.

Artículo 929. Nos dice "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados. Podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

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

Artículo 930. "En el procedimiento de declaración de 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 indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- II. La Junta 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 termino 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 la 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. Concluidas 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 para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.”

“Huelga, desequilibrio entre los factores de la producción, derivado del aumento del costo de la vida como causal de. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista “que la desigualdad

económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa” y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga, o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual será factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la ley Federal del trabajo. El artículo 450 de la ley de la Materia, en su fracción I reproduce lo contenido en la constitución, y en las fracciones siguientes del propio concepto, se señalan las diversas formas por la cual se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

En el Título Séptimo, Capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifique, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo. (Ejecutoria: Informe 1984, 2ª Parte, 4ª Sala, Tesis 45, pp. 41 y 42).

Huelga, improcedencia de nulidad del convenio que puso fin a la. Cuando una huelga termina por convenio habido entre los trabajadores huelguistas y los patrones, éstos, so pretexto de que durante la huelga se ejecutaron actos violentos, de que la suspensión de labores no se llevó a cabo por la mayoría de sus trabajadores o de que la huelga no persiguió algunos de los objetos enumerados en el artículo 450 de la ley Laboral, **carecen de derecho a que se declare, por tales causas, la nulidad de ese convenio, en virtud de que contaron con los medios y vías legales, que la Ley establece para que se hubiera declarado ilícita o inexistente esa huelga, procedimiento que debieron observar en los términos que señala la ley de la Materia.** (Ejecutoria: Boletín Núm. 26 de febrero de 1976, 4ª Sala, p. 50 A.D. 58/75, Ignacio Urquiza Septién y otros. 9 de febrero de 1976. 5 v.).

Huelga, imputabilidad de la. Vía consentida. Si la Junta responsable dicta auto citando a audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, invocando los artículos que regulan los procedimientos especiales y no los relativos al procedimiento de naturaleza económica establecido en el Título XVI, Capítulo VII de la Ley de 1970, y si durante la celebración de dicha audiencia las partes se conforman con la vía fijada por la Junta, sometiéndose al procedimiento señalado, por ello carece de eficacia que lo anterior se pretenda hacer valer como concepto de violación y debe estimarse que se trata de una violación procesal consentida, resultando, por tanto, improcedente el concepto de violación que combata lo ordenado por la Junta en el proveído en cuestión. (Ejecutoria: Informe 1984, 2ª parte, 4ª Sala, tesis 46, pp. 42 y 43).

Huelga, laudo dictada en el procedimiento de. Laudo, en el conflicto de huelga, es la resolución que se pronuncia por la Junta de conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a su consideración y decisión. (Ejecutoria: Informe 1976, 2ª parte 4ª Sala, p. 20. A. D. 6186/75. Sindicato de Trabajadores industrializados del Cuero, Similares y Conexos Cuauhtémoc C.T.M.11 de agosto de 1976. 5 v.).⁴⁰

Una vez mencionados los casos anteriores que nos han parecido sumamente interesantes dentro de la Jurisprudencia, nos queda claro, pues, que si bien la Jurisprudencia no puede crear normas legales, en muchas ocasiones sí llena los huecos que encontramos en muchas leyes. Y no los llena de manera arbitraria, sino con fundamentos en la idea y el espíritu que otras disposiciones legales sí tienen, para resolver situaciones jurídicas que deben ser tratadas por los tribunales competentes.

Es de suma importancia que quienes se dedican al campo de la ciencia jurídica, tengan cabal conocimiento del cuál es el criterio o concepto, que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación, que es la competente en cuestiones laborales, que se mantiene respecto a la jurisprudencia:

“Este alto Tribunal tiene establecido en reiterada jurisprudencia que al aplicarse la fijada por dicha Cuarta Sala, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 192 de la ley de amparo y formada incluso con posterioridad a la fecha del acto reclamado en un juicio de garantías y que interpreta la ley que rige a dicho acto, no se viola el principio contenido en el artículo 14

⁴⁰ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial, Porrúa, México, 1987, pp. 752, 797, 798 y 799.

constitucional, en el sentido de prohibir la aplicación retroactiva de la ley, ya que la jurisprudencia no constituye la legislación nueva ni diferente a la que está en vigor, sino sólo es la interpretación de la voluntad del legislador.

La jurisprudencia no crea una nueva norma, sino únicamente fija el contenido de una norma preexistente.

En consecuencia, si la jurisprudencia sólo es la interpretación de la Ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación afecta en determinado sentido, y que resulta obligatoria por ordenarlo así las disposiciones legales expresas, su aplicación no es sino la misma de la ley vigente en la época de realización de los hechos que motivan el juicio laboral del que suceda el acto reclamado en un juicio de garantías.”⁴¹

Estamos totalmente de acuerdo con muchos estudiosos y expertos en el tema de Jurisprudencia, en el sentido de que es la fuente más importante dentro del Derecho, pero especialmente dentro del Derecho Procesal laboral, ya que ha enriquecido sobremanera en la formación del Derecho laboral, tal y como está actualmente. Es tanta su importancia, que al aplicarse rompe el principio primario establecido en el sistema de Derecho Positivo Vigente, ya que pese a que la Jurisprudencia está consignada casi en el último lugar, ésta se aplica por prioridad sobre las demás fuentes, aún en contra de la misma ley por ser precisamente obligatorio su acatamiento.

⁴¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. El Juicio de Amparo Laboral, Edit., Pac. México, 1989. P. 35.

CAPITULO IV

LA CALIFICACION DE LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA

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

Inmediatamente que estalla la huelga, comienza a correr el término de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia, tanto para la parte emplazada como para los terceros interesados así tenemos que el artículo 929 establece que: “los trabajadores, los patrones de la empresa o establecimientos afectados o los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 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”.

La calificación de la huelga tiene que ser por fuerza a petición de parte, es decir, que priva en este aspecto el principio dispositivo, ya que nunca procede la calificación de oficio.

4.1 HUELGA LEGAL E ILEGAL

¿Cuándo una huelga es legal? La respuesta es:

Cuando reúne el requisito de fondo, o sea, buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

¿Cuándo una huelga es ilegal? La respuesta es:

De acuerdo con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, una huelga es ilegal:

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

Muchos estudiosos del Derecho Laboral, consideran que la fracción I anterior induce a la confusión, pues al no especificar a qué clase de personas y propiedades se refiere, entonces hay que pensar que se refiere necesariamente a las del patrón.

Por otra parte, tenemos que señalar que la huelga ilegal no necesariamente es lo contrario de una huelga legal, ya que una huelga legal puede ser ilegal si, una vez cumplidos los requisitos de fondo, a posteriori la mayoría de los trabajadores realiza actos violentos en contra del patrón o de sus propiedades.

La huelga legal es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. Tales objetivos son los siguientes.

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones 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 anteriores;
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

Por su parte la huelga es ilegal cuando carece de algunos de los requisitos y objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y que hemos suscrito en párrafos. En la ya multicitada ley y en su artículo 459 señala: la huelga es ilegal 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 450; y

La huelga adoptada como medio idóneo por el cual se busca defender o mejorar las condiciones de trabajo, se encuentra actualmente ajustada y protegida por las normas jurídicas, y tal y como lo declaró el Constituyente de 1917, es una garantía social que está por encima de cualquier otro mandamiento. Sin embargo, al final del conflicto de huelga, lo más importante es el entendimiento de las partes, que al fin y al cabo, es la única fórmula de solución, según se desprende de toda nuestra legislación que regula las relaciones laborales.

“La huelga únicamente se puede calificar de existente o de inexistente, o de legal o ilegal, en caso de que se reúnan los requisitos de fondo y forma, o de lo contrario, si le falta alguno de ellos, o bien de cualquiera de los dos supuestos, si las mayoría de los trabajadores huelguistas realizan actos violentos en contra de las propiedades o las personas. No es necesario calificar

la ilegalidad ya que va implícita en la existencia, toda vez que está en función exclusiva del objeto de la huelga. 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. La apercibirá de que por el solo 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 de contratar nuevos trabajadores y IV: Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo”.⁴²

Si durante mucho tiempo se creyó que la huelga era un movimiento de rebeldía que trataba de conseguir un cambio social, hoy, ya nos ha quedado claro que es una herramienta de lucha contra un patrón en busca de la solución a un conflicto. Aparte de persuadir, o tratar de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de los intereses de los obreros. Actualmente, podemos decir que la huelga es una manera de entendimiento entre el capital y el trabajo, movimiento en el cual, en muchas ocasiones el Estado hace las veces de intermediario para parar los conflictos y salvaguardar los distintos intereses.

4.2. AMPARO LABORAL.

Por sus particulares características, el Juicio de Amparo Laboral se define por la peculiaridad que representa en el sentido de que los laudos y actos de autoridad que lo sustentan provienen de órganos administrativos con funciones jurisdiccionales, en que intervienen las dos partes de la producción,

⁴² ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial, editado por él mismo autor. México, 1978, p. 481.

es decir, el capital y el trabajo, y por último en que su origen siempre tiene como base la pretensiones y conflictos entre trbajdores y patrones.

El Juicio de amparo laboral procede cuando:

“En todos los casos en que los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, violen o desconozcan en cualquier forma, lo dispuesto en nuestra Constitución Política o en los principios de justicia social que emanen de los artículos 123, 14 y 16 de la Ley Suprema. Cuando en los citados laudos se falte a la interpretación jurídica de la ley Federal del Trabajo o sus Reglamentos, no obstante aquello de que “los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciado los hechos en conciencia”.

“cuando a falta de normas legales aplicable, se viole o desconozca lo dispuesto en los tratados vigentes, legalmente celebrados por nuestro país y que regulen casos semejantes al resuelto por el laudo combatido en amparo, o se violen los principios generales que emanan en dichos Tratados. Cuando se violen o desconozcan los principios Generales del Derecho, no existiendo un precepto legal de aplicación al caso sometido a la resolución de la junta. Cuando en cualquier forma se falte a lo establecido por al Jurisprudencia, la costumbre, la equidad e inclusive el Derecho común. Cuando el laudo impugnado comprenda personas, acciones, excepciones o cosas que no fueron objetos del juicio o no comprenda a todas las que sí fueron objeto del mismo”.

También es procedente el Juicio de Amparo Laboral, cuando se cometan por las Juntas de conciliación y Arbitraje, violaciones al procedimiento, como por ejemplo cuando no se citó a juicio al quejoso, o se le

citó en forma ilegal o irregular. Cuando fue mala o falsamente representado en el Juicio Laboral. Cuando no se le recibieron sus pruebas que fueron legal y oportunamente propuestas. Cuando la parte o sus representantes, hayan sido declarados ilegalmente confesos. Cuando se le niegue la exhibición de algún documento que obre en el expediente o el propio expediente. Cuando continúe la Junta conociendo del asunto, después de haberse promovido la incompetencia, en estos casos, después de dejar constancia de su protesta o inconformidad en el expediente respectivo, el afectado por dicha irregularidad tiene derecho a establecer el juicio de amparo contra el laudo dictado por la junta".⁴³

De todos quienes se dedican al Derecho laboral, es bien sabido que la utilización del Juicio de Amparo es un juicio muy sencillo y rápido, aparte de eficaz y que se utiliza con fines exitosos la mayoría de las veces.

4.3. PROPOSICIONES CONCRETAS DE REFORMAS LEGISLATIVAS

El tiempo que transcurre mientras se lleva a cabo todo el procedimiento de la calificación de la huelga, es a todas luces demasiado largo, ya que hay que contar para ello con por lo menos una semana. Es así que proponemos que se lleve a cabo lo más rápido posible dicho procedimiento de calificación de la huelga, y que ésta se pueda llevar a cabo a más tardar dos días después de presentado el escrito ya que así se tomaría menos tiempo en resolverse el conflicto.

⁴³ BORRELL NAVARRO, Miguel, El Juicio de Amparo Laboral, Editorial Pac. México, 1989, p. 16.

Pero nuestra propuesta, también, va en demanda y en apoyo a muchas voces que ya se han levantado, entre ellas las de muy prestigiosos y expertos conocedores del Derecho laboral, como el doctor Baltasar Cavazos Flores a las siguientes modificaciones de algunos artículos de la Ley Laboral. A saber:

- Las huelgas por solidaridad, contempladas en la Fracción VI del artículo 450, que además de absurdas e improcedentes, siempre serán declaradas inexistentes por no cumplir con ninguno de los requisitos de fondo, forma y mayoría.
- Supresión de las huelgas en los servicios públicos de primera necesidad, ya que estas huelgas van en contra de la sociedad, y en caso de darse se establezca un rápido arbitraje de parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- No tolerancia a las huelgas en las universidades, pues aparte de un atentado contra la sociedad, atentan también contra la cultura del país. Se podría decir que de verdad son “autónomas”, si se facultara a los tribunales universitarios, representados por todos los intereses que pudieran ser afectados, para que ellos mismos resuelvan sus conflictos, sin llegar nunca a la suspensión de labores.
- Que por medio del Amparo Directo y para que puedan ser impugnadas, las resoluciones de calificación de huelga puedan ser consideradas como definitivas, todo ello ante tribunales colegiados. En la actualidad, y por tener el carácter de “interlocutorias”, requieren el tener que impugnarse por medio del Amparo Indirecto ante los juzgados de distrito y

posteriormente en "Revisión" ante los tribunales colegiados. El resultado es que cuando estos últimos tribunales resuelven, la empresa ya quebró y los trabajadores están en la penuria.

- Si una huelga existe desde el momento mismo en que hay suspensión de labores, es absurdo que se declaren como "existentes" o "inexistente". Lo correcto a nuestro entender, sería que se declararan simplemente "procedentes" o "improcedentes". Los trabajadores, para tener derecho a salarios caídos, tienen que promover una "imputabilidad", sumamente larga y desgastante, con el agravante, además, de que una huelga declarada "existente" puede ser considerada como "no imputable" si no se cumplen con algunos de los requisitos de fondo, de forma o de mayoría. Es así, que con la declaración de "existente", los trabajadores no ganan nada.

A nuestro parecer, creemos que si fueran posibles las modificaciones que permitieran subsanar lo anteriormente expuesto, nuestra legislación laboral daría un paso importante para modernizarse y estar a la altura de los tiempos y necesidades actuales. Tenemos que reconocer que si en un tiempo nuestra Ley Laboral fue considerada de vanguardia, hoy en día, muchos de sus artículos son obsoletos y no van de acuerdo a las necesidades del país.

Pero este apartado de nuestra tesis, señalamos nuestras propuestas en nuestras conclusiones, ahondamos más en el por qué de dichas propuestas y en su necesidad.

CONCLUSIONES

Primera: A lo largo de la presente tesis, hemos reseñado de manera clara y concisa los antecedentes históricos de la huelga, de la misma manera que nos ha quedado claro de cuándo y cómo el trabajador puede hacer uso de este derecho en su beneficio, siguiendo, obviamente la reglamentación existente en nuestras leyes mexicanas para llevar a cabo este beneficio ganado por los trabajadores en los largos años que ya la historia reseña de sus luchas obreras para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Segunda: Y aunque estamos de acuerdo en que el derecho a la huelga es un derecho legítimo, protegido por al Ley Federal del Trabajo, tenemos que reconocer que la huelga en sí una vez llevada a cabo, trae numerosos perjuicios, ya no sólo para el trabajador y el patrón, sino para la sociedad en su conjunto.

Tercera: Al hablar de sociedad, nos referimos también y por supuesto al sector más importante de ella, que es la población económicamente activa y que está compuesta por el trabajo asalariado. Una huelga siempre afectará más al trabajador por la lógica de que vive al día de su trabajo; al no trabajar su situación económica se ve gravemente afectada.

Cuarta: Por otra parte, el patrón también se ve terriblemente perjudicado, ya que su fin es el de producir, y al declararse la huelga, las labores se suspenden

y como consecuencia también se ve afectada la producción, la sociedad y finalmente el país.

Quinta: Así la producción y la distribución de bienes mediante la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, sufren un impacto sobre la economía nacional y ello trae como consecuencia trastornos en el mercado, incertidumbre en las familias de los trabajadores declarados en huelga, suspensión de pagos de impuestos, aportaciones al Seguro Social, aportaciones al **fonavit**, entre otras cosas.

Sexta: Tenemos que hacer mayor hincapié en los servicios públicos, tan vitales que muchos tratadistas consideran que sus funciones no pueden suspenderse sin que la sociedad sufra un enorme perjuicio al declararse una huelga en ellos.

Séptima: Es así, que reconociendo el derecho a la huelga como un derecho inviolable del trabajador, no puede permitirse que para satisfacer las demandas de una minoría, por muy legítimas y justas que éstas sean, sufran las mayorías de los distintos sectores de la sociedad pérdidas irreparables de por vida.

Octava: Claro que hay excepciones en los que el Estado ha tenido que intervenir, como por ejemplo en los servicios de emergencia, en los que los tribunales, para hacer la excepción y buscando el bien social, ha encontrado una interpretación al artículo 467 de la ley Federal de Trabajo, que a la letra dice: Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable 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 las reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente". Así se obliga a los huelguistas, a través de sus representantes, a mantener, y por otra parte el patrón y sus representantes quedan obligados a aceptar, el número que sea de trabajadores indispensables, siempre a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que prosigan las labores cuya suspensión perjudicaría gravemente a la sociedad y las instalaciones no sufran, así como las máquinas para que no sufran grave deterioro en una repentina paralización.

Novena: La gravedad de alguna huelga, ha llevado a la intervención directa del Ejecutivo o de altos funcionarios del gobierno ante las dos partes, en busca de una solución al problema y en beneficio de la comunidad, y ésta es la obligación que tiene el Estado cuando la comunidad sufre, pues el interés general, que a fin de cuentas es, o debería ser el interés de todos tiene que estar por encima de los intereses particulares. Así por ejemplo, los intereses, incluso legítimos, que podría tener cualquier colectividad de trabajadores de la industria petrolera, no puede ni debe, lesionar a colectividades o sociedades más amplias, ya que un sindicato, por ejemplo, el de petróleos mexicanos, es una colectividad dentro de la colectividad del Estado. Así, reconocer el derecho de huelga del Sindicato de petroleros, es renunciar al régimen jurídico de una colectividad mayor a favor de otra menos.

Décima: Hay huelgas que difícilmente puede aceptarse, y ya es tiempo de que se trabaje en algún procedimiento que evite los grandes males que causen las huelgas. De esos perjuicios sólo hemos mencionado algunos, centrándonos

sobre todo en los servicios públicos, ya que es dentro de ellos donde las mayorías de la población se ven más afectadas.

Décima primera: Por otra parte y cuando la huelga es existente, tarda mucho en resolverse y por ello hay que buscar la manera de que las autoridades agilicen el trámite para evitar que llegue a ser larga y costosa, ya que en muchas ocasiones se llega hasta el amparo demorándose hasta por años la solución. En caso de que así fuera, es decir, que se llegue hasta el amparo, mejor sería que se diera por la vía instancial antes que la bi - instancial y a través del amparo directo, para que la resolución llegue más rápido.

Décima segunda: Creemos que el laborista mexicano, deberá luchar para modificar el procedimiento laboral y acelerar la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Todo ello pensando en algún procedimiento en el que pudiera quedar garantizada la justicia para los trabajadores, con mejores salarios y mejores condiciones de trabajo, pero sin llegar al mal nacional que representa la suspensión de labores.

BIBLIOGRAFÍA

1. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, edit. Pac. México 1989.
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas, México, 1987.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral, Edit. Trillas, México, 1987.
4. COSIO VILLEGAS, Daniel, Historia Mínima de México, Edit. Colegio de México, 1973.
5. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1974.
6. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1975.
7. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, México, 2000.
8. DEL CASTILLO DEL VALLE, Alberto, Garantías Individuales y Amparo en Materia Penal, Edit. Duero, México, 1992.
9. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1976.
10. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, 1989.
11. ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Edición del mismo autor, México, 1978.
12. SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1990.
13. TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Edición del mismo autor México, 1976.
14. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1975.
15. ZAVALA, Silvio, El Servicio Personal de los Indios en la Nueva España, Edit., Colegio de México, México, 1984.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Borrel Navarro, Miguel, edito. Sista, México, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Borrell Navarro, Miguel Edit. Sista, México 2003.
3. Ley de Amparo, Comentada por Borrell Navarro, Miguel Edit. Sista, México 2002.
4. Ley de Amparo, comentada por del Castillo del Valle, Alberto, Edit. Alma, S.A. de C.V., México, 2002.
5. Jurisprudencia y Tesis Aisladas, CD'S Poder Judicial de la Federación de la Suprema Corte de Justicia de la nación, 1917 -2000.

DICCIONARIOS

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano Edit. Porrúa, 4 Tomos, México, 1988.
2. Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Edito, Real Academia Española, 2 tomos, Madrid, 1992.
3. Enciclopedia Salvat, Salvat Editores, Barcelona.

V. B.
M. L.