



UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 8793-09

REFORMA AL ARTÍCULO 451 FRACCIÓN II
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:
MARCO ANTONIO ORTIZ TOVAR

Asesor:
LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto.

Enero 2018



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.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

1.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA HUELGA	PÁG. 1
1.1.1 LA ETAPA DE LA PROHIBICIÓN	PÁG. 2
1.1.2 LA ETAPA DE LA TOLERANCIA	PÁG. 3
1.1.3 LA ETAPA DE LA REGLAMENTACIÓN LEGAL	PÁG. 5
1.2 HUELGA DE CANANEA	PÁG. 7
1.3 HUELGA TEXTIL Y RIO BLANCO	PÁG. 10
1.4 LA HUELGA DE 1916	PÁG. 11
1.5 LA HUELGA EN EL PERIODO CARDENISTA	PÁG. 13
1.6 HUELGA EN EL PERIODO ÁVILA CAMACHO	PÁG. 15
1.7 HUELGA EN EL PERIODO MIGUEL ALEMÁN	PÁG. 17
1.8 HUELGA EN EL PERIODO RUIZ CORTINEZ	PÁG. 20
1.9 HUELGA EN EL PERIODO DE ADOLFO LÓPEZ MATEOS	PÁG. 23
1.10 HUELGA EN EL PERIODO DE GUSTAVO DÍAZ ORDAZ	PÁG. 25
1.11 HUELGA EN EL PERIODO DE ECHEVERRÍA	PÁG. 26
1.12 HUELGA EN EL PERIODO DE LÓPEZ PORTILLO	PÁG. 28
1.13 HUELGA EN EL PERIODO DE MIGUEL DE LA MADRID	PÁG. 29
1.14 HUELGA EN EL PERIODO DE CARLOS SALINAS DE GORTARI	PÁG. 30
1.15 HUELGA EN EL PERIODO DE ERNESTO ZEDILLO	PÁG. 31
1.16 HUELGA EN EL PERIODO DE VICENTE FOX	PÁG. 39

1.17 HUELGA EN EL PERIODO DE FELIPE CALDERÓN	PÁG. 48
1.18 HUELGA EN EL PERIODO DE ENRIQUE PEÑA NIETO	PÁG. 55
1.19 HISTORIA DEL ART 123 CONSTITUCIONAL	PÁG. 58

CAPITULO II

DERECHO DE ASOCIACIÓN

2.1 CONCEPTO DE DERECHO DE ASOCIACIÓN	PÁG. 60
2.1.1 ASOCIACIÓN	PÁG. 61
2.1.2 RESTRICCIONES DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	PÁG. 62
2.1.3 VIOLACIONES AL DERECHO DE ASOCIACIÓN	PÁG. 62
2.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	PÁG. 63
2.3 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REUNIÓN EN LA TRADICIÓN CONSTITUCIONAL MEXICANA	PÁG. 65
2.3.1 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REUNIÓN EN LA PRÁCTICA Y LA EVOLUCIÓN DE LA DEMOCRACIA MEXICANA	PÁG. 67
2.4 CÓDIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES	PÁG. 74
2.4.1 EL CÓDIGO FEDERAL ELECTORAL	PÁG. 75
2.4.2 REFORMA DE 1994	PÁG. 77
2.4.3 REFORMA DE DICIEMBRE DEL 2003	PÁG. 79
2.4.4 REFORMA CONSTITUCIONAL DE NOVIEMBRE DEL 2007 Y EL NUEVO “COFIPE”	PÁG. 79

CAPITULO III
DERECHO DE LOS SINDICATOS

3.1 CONCEPTO DE SINDICATOS Y SUS CARACTERÍSTICAS	PÁG. 81
3.1.1 OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS	PÁG. 81
3.1.2 CLASES DE SINDICATOS DE TRABAJADORES	PÁG. 83
3.1.3 REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS	PÁG. 83
3.1.4 REGISTRO DEL SINDICATO	PÁG. 84
3.1.5 CANCELACIÓN DE REGISTRO	PÁG. 84
3.1.6 CONTENIDO, CAPACIDAD, OBLIGACIONES, PROHIBICIONES, DISOLUCIONES DEL SINDICATO	PÁG. 85
3.2 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	PÁG. 86
3.3 LIBERTAD SINDICAL	PÁG. 86
3.4 LA AUTONOMÍA SINDICAL	PÁG. 88
3.5 DEMOCRACIA SINDICAL	PÁG. 88
3.6 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	PÁG. 94
3.7 CONTRATO LEY	PÁG. 98
3.8 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO	PÁG. 101

CAPITULO IV
DERECHO DE HUELGA

4.1 NATURALEZA JURÍDICA DE HUELGA	PÁG. 103
4.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA HUELGA	PÁG. 105
4.2.1 DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL	PÁG. 106

4.3	REGLAMENTACIÓN DE LA HUELGA	PÁG. 108
4.4	TIPOS DE HUELGAS	PÁG. 110
4.5	CONTENIDOS DEL DERECHO DE HUELGA	PÁG. 112
4.5.1	CONSTRUCCIONES TEÓRICAS DESTINADAS A LIMITAR O MORIGERAR EL DAÑO INJUSTO	PÁG. 117
4.5.2	LAS EXTRALIMITACIONES EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA CONFORME LOS PRINCIPIOS DE LA OIT	PÁG. 119
4.5.3	LA HUELGA Y EL ABUSO DEL DERECHO	PÁG. 119
4.6	CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE HUELGA	PÁG. 120
4.7	OBJETIVOS DE LAS HUELGA	PÁG. 121
4.8	LA PRE-HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO	PÁG. 122
4.8.1	LA DELIBERACIÓN DEL MOVIMIENTO DE HUELGA	PÁG. 124
4.8.2	PROCLAMACIÓN DE LA HUELGA	PÁG. 126
4.8.3	SUSPENSIÓN OFICIOSA DEL PROCEDIMIENTO	PÁG. 130
4.8.4	FUNCIÓN CONCILIATORIA EN LA PRE-HUELGA	PÁG. 135
4.9	REQUISITOS PARA ESTALLAR LA HUELGA	PÁG. 140
4.10	PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	PÁG. 141
4.11	PROCEDIMIENTO DE HUELGA	PÁG. 148
4.11.1	PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN	PÁG. 156
4.11.2	PROCEDIMIENTOS DE EMBARGO	PÁG. 158
4.11.3	REMATES	PÁG. 162
4.11.4	PROCEDIMIENTOS DE LAS TERCERÍAS Y PREFERENCIAS DE CRÉDITO	PÁG. 164
	CONCLUSION	
	BIBLIOGRAFIA	

INTRODUCCION

Tratar el tema de la huelga resulta en ocasiones siempre interesante porque es uno de los capítulos más apasionantes y polémicos que existen en nuestro derecho laboral.

La figura de la huelga adquiere más importancia aun si consideramos que se trata de un fenómeno que rebasa con mucho mas el ámbito del derecho del trabajo, constituyéndose en una forma genérica de manifestar una inconformidad ante situaciones de la más diversa índole.

Esto ha originado que doctrinalmente se distinga entre los conceptos de derecho a la huelga y derecho de huelga.

El derecho a la huelga: es un derecho natural social anterior a toda regulación jurídica. Cuando el estado reconoce la existencia de ese derecho social aparece entonces el derecho de huelga.

“La huelga “como expresión social tiende a proyectarse casi siempre a la esfera jurídica; Pero ese tránsito resulta bastante difícil; puede ocurrir que la normatividad que se instrumente recoja sin cortapisas el “derecho a la huelga”, pero también puede suceder que al ser regulado este derecho se restrinja y condicione demasiado su ejercicio, mediante la imposición de múltiples requisitos que nulifiquen su eficacia.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

1.1 Origen y Evolución de la Huelga

En nuestro derecho mexicano del trabajo, la generalidad de la doctrina se ha pronunciado en el sentido de que esta disciplina se gestó a principios del siglo XX, paralelamente con el movimiento revolucionario y encuentra su consolidación al expedirse la “Declaración de los derechos sociales en el año de 1917 “ .

La inclusión de los derechos de los trabajadores en el más alto rango jurídico, es el punto de partida del desarrollo de las instituciones laborales que nos ringuen en la actualidad; los hechos registrados en los albores del siglo tienen una importancia muy relativa en cuanto a la relación que guardan con la normatividad vigente.

En el caso específico el “derecho de huelga “es aplicable al criterio anterior; es decir los antecedentes del derecho de huelga son interesantes como evolución de una institución jurídica, pero más bien se trata de datos aislados y remotos.

Cabe mencionar que los antecedentes de la huelga en México no se hallan desligados de las etapas por las que evolucionó esta institución en otras latitudes.

Mario de la Cueva (Cueva, 1984, pág. 570 y 571)¹ distingue tres etapas por las que pasó la huelga:

La era de la prohibición, en la cual la huelga es considerada como un delito; la era de la tolerancia, en la cual las huelgas ya no estaban prohibidas ni constituyen delitos, pero de ninguna manera están reguladas ni protegidas por las leyes; y la era de la reglamentación legal que se caracterizó por que se incluye en las leyes ordinarias y aun en las de mayor jerarquía, el derecho de huelga.

En la constitución de 1857 no se consagró ningún derecho social en favor de los trabajadores, pese a que en las discusiones del proyecto se hicieron valientes pronunciaciones en defensa de los trabajadores.

¹ Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3ªed., México, Porrúa, 1984, t II, pp. 570 y 571

El resultado final de aquellos debates fue la aprobación de un artículo 5* de la constitución extremadamente tibio, solo garantizaba la libertad de trabajo. Por supuesto que la constitución de 1857 no hacía alusión alguna a la huelga.

La ausencia de disposiciones que prohibieran la huelga durante la mayor parte del siglo pasado, no era de ninguna manera sintomática de que se estuviera ante una actitud de tolerancia estatal, toda vez que en la vía de los hechos los movimientos huelguísticos eran reprimidos inmediatamente por los patrones y por las autoridades.

1.1.1 ETAPA DE LA PROHIBICION

La etapa de la prohibición de la huelga en nuestro país la encontramos cuando el código penal de 1871 en el artículo 925, tipificó a las huelgas como un delito, textualmente señalaba el precepto en cuestión:

Artículo 925: se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que se suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

A la luz de esta disposición nos dice Mario de la Cueva (Cueva, 1984) que:

“...La coalición y la huelga no constituirán en sí misma un delito y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a la vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos,, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral.”

En otras palabras el maestro de la Cueva señala que no era las huelgas lo que prohibía el precepto, sino los actos violentos que podían acompañarlas (tumulto, motín, o violencia física o moral).

La posición de la Cueva resulta jurídicamente cierta, toda vez que la redacción del artículo 925 del código penal de 1871 se desprende que era posible que una huelga sin los actos violentos a que se hace mención, lo que se refuerza con el argumento de que la constitución de 1857 permitía las libertades de reunión y asociación, dentro de las cuales se incluía la libertad de asociación profesional que se complementaba necesariamente con el derecho de huelga.

Cabe mencionar autores como “Trueba Urbina”, “Néstor de Buen”, “Sánchez Alvarado” y “Porfirio Marquet”, han señalado en sus obras que el artículo 925 del código penal de 1871, tipificaba a la huelga como un delito.

Por mi parte considero que si bien es cierto que el artículo 925 no establecía de manera expresa que la huelga constituía un delito, también lo es que en su tiempo si tuvo el efecto de constituir una grave limitación a su ejercicio, pues era un instrumento jurídico que tímidamente empezaban a utilizar los trabajadores.

1.1.2 LA ETAPA DE LA TOLERANCIA (Marquet Guerrero, 1985)

Durante los últimos años del siglo XIX y el primero del actual se fue ampliando la tolerancia hacia la huelga, en cuanto que este tipo de movimientos se comenzó a multiplicar, muchos de ellos fueron reprimidos severamente.

En el Programa del Partido Liberal Mexicano, suscrito el 1 de julio de 1906, que revela todo un ideario social para el mejoramiento de los obreros y los campesinos no se hizo alusión alguna al derecho de huelga.

La importancia de ese documento, al grado de que gran parte de su contenido paso al texto de la constitución de 1917, nos conduce necesariamente a preguntarnos ¿cuál fue la razón de que un instrumento de tal naturaleza nos mencionara el derecho de huelga?

Al respecto “Trueba Urbina (Trueba Urbina, Evolucion de la Huelga, 1950) señala que:

“...llamara la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el “derecho de huelga” como anhelo de la clase trabajadora: pero esto se explica fácilmente: la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas los trabajadores ejercían, aun que sin éxito la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos no había razón para hacer solicitudes al respecto.”

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: la huelga de cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y suspensión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

Un segundo suceso fue el de los trabajadores de la industria textil en pueble, los que se declararon en huelga pro la imposición de un reglamento de fabrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha

huelga no tuvo buenos resultados , pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces presidente Porfirio Díaz, ante la solitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y solo accedió a prohibir el trabajo a menores de siete años.

Ya en pleno periodo revolucionario, las huelgas continuaron presentándose en un aparente clima de tolerancia. El 31 de julio de 1916 la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal declaró una huelga general, reclamando que el pago de sus jornales se hiciera en oro, pues el papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista perdía rápidamente su valor. De inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transporte en coches y carreteras, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fabricas y talleres en general.

Esa misma noche los miembros del comité de huelga fueron conducidos a la penitenciaría del Distrito Federal y entregados a las autoridades militares. La medida adoptada por Venustiano Carranza ante la situación anterior fue la expedida el día 1 de agosto de 1916, de un decreto por el que se imponía pena de muerte a los huelguistas.

El texto del decreto que en su momento se calificó de “monstruoso e inaudito” era el siguiente:

-Artículo 1.- se castigara con la pena de muerte, además de a los trastornadores del mismo orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:

Primero: a todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fabricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o los que propaguen; a los que presidan las reuniones en que se propongan, discuten o aprueben; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerlas efectivas una vez que se hubieran declarado.

Segundo: a los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fabricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quieran comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero: a los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban a los operarios de las empresas contra las que se hayan declarado la suspensión de trabajo.

Artículo 2.- los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de las misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán y averiguaran y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala del decreto numero 14, de 12 de diciembre de 1913.

Irónicamente sería el mismo Venustiano Carranza el que, apenas unos días después convocaría a un Congreso Constituyente del que derivaría la Constitución de 1917, en la cual se reconoció el derecho de huelga.

1.1.3 LA ETAPA DE LA REGLAMENTACION LEGAL

Es cierto que el apoyo original de Carranza fue decepcionante en cuanto a su contenido social; sin embargo, bien pronto comprendió cual era la voluntad de la diputación obrera que representaba el querer ser de la clase trabajadora y encamino la elaboración de un proyecto de declaración de derechos sociales.

Por considerar a la huelga como un medio eficaz de los trabajadores para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo cuando los patrones no acceden a sus justas demandas, se decidió incorporarla al texto de la constitución.

La huelga quedo regulada en las fracciones XVII Y XVIII del artículo 123 de la constitución que establecía:

XVII: las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII: las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra personas o las propiedades, o en su caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estará comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejercito Nacional.

La última parte de la fracción XVIII relativa a la restricción del derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles del gobierno, se debió que durante la huelga general de 31 de julio de 1916, según se dijo, también pararon labores las fábricas que producían cartuchos y municiones para el ejército.

El día 31 de diciembre de 1938 se reformó la fracción XVIII del artículo 123 de la constitución para hacer extensivo el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República. La reforma se dio durante la administración de Lázaro Cárdenas, cuya concepción política tuvo una marcada tendencia hacia las cuestiones sociales. “Cárdenas consideraba a las huelgas como expresiones de la situación de injusticia en la que se encontraba los obreros de muchas empresas.

La evolución de la huelgas hasta insertarse en el texto constitucional de vigencia a las palabras de Mario de la Cueva² al señalar:

“...El derecho de huelga no fue un producto de meditaciones teóricas, ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas. Fue como todo el derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios...” (Anguiano, 1982, pág. 76)

En el periodo comprendido entre la expedición de la Declaración de los derechos sociales y la federalización de la legislación del trabajo, varias leyes laborales de las entidades federativas incorporaron en sus artículos el derecho de huelga.

Asimismo, los tres proyectores de legislación federal del trabajo previo al establecimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecían el derecho de huelga.

La Ley federal de Trabajo de 1931 reglamentó el derecho de huelga conservando el espíritu que a esta institución le imprimió el constituyente de 1917.

La reglamentación de la huelga en la Ley citada aparece en el título quinto denominado “De las coaliciones, huelgas y paros” en los artículos 259 a 276.

Finalmente con las reformas introducidas por el decreto de 10 de abril de 1941, se mutiló el derecho de huelga. Se adicionó la definición de huelga del artículo 259 para decir que era “la suspensión legal del trabajo.....”, lo que

²Anguiano, Arturo, El Estado y la política obrera del cardenismo, 6ª ed., México, ED. Era, 1982, p.76

ocasiono que dolosamente se declarara inexistente a las huelgas con el pretexto de la falta de legalidad; asimismo se adiciono el articulo 262 para establecer que:

“...los actos (de los huelguistas) de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionaran con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, mas la reparación del daño.

1.2 HUELGA DE CANANEA

Hacia finales de 1905 circulaba ya entre las regiones mineras de sonora el periódico Regeneración, editado por la Junta Organizadora del Partido liberal Mexicano, cuyo principal propósito político consistía en derrocar al gobierno de Porfirio Díaz. Siguiendo las indicaciones de Junta, expuestas en el manifiesto del 25 de septiembre de 1905, el 16 de enero de 1906 un grupo de 15 mineros de Cananea constituyo la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, bajo la presidencia de Manuel M. Diéguez, ayudante de rayador de la mina Oversight de la Cananea Consolidated Copper CO. Cuatro meses después eran 25 miembros del grupo, todos dispuestos a luchar contra la dictadura.

La noche del 31 de mayo de 1906 la compañía informo a los trabajadores de la mina Oversight que la extracción del metal quedaba sujeta a contrato, con lo cual, los mayordomos podrían escoger a su personal despidiendo a buena parte de los obreros y aumentando el trabajo a quienes continuaran en servicio.

Esta medida precipito la violenta reacción de los trabajadores; en la madrugada del 1 de junio de 1906, los 400 mineros que terminaban en jornada se amotinaron a la salida. La huelga había estallado, se presento en el sitio el presidente municipal Filiberto Barros, y ante la imposibilidad de aprehenderlos a todos, solicito que los obreros nombraran a representantes para tratar con la compañía, esta reunión fue citada a las 10 de la mañana en la comisaria de “El Ronquillo”.

No solo solicitaban mejoras a las condiciones económicas sino un mejor trato y un deseo de posibilidad de ascenso. Los obreros manifestaban su inconformidad respecto de los privilegios que gozaban los extranjeros, pues mientras que estos disfrutaban de un salario mínimo de 7 pesos diarios, los trabajadores mexicanos recibían solo 3 pesos por una jornada de 10 y 12 horas. En estas y otras parecidas razones se establecieron en el pliego de peticiones mediante el cual mandaron notificar al coronel William C. Greene, presidente del a Cananea Consolidated Cooper CO., que el pueblo obrero se había declarado en huelga.

A continuación se transcribe el pliego de peticiones propuestas por los huelguistas: Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones:

El mínimo del sueldo del obrero serán de \$5 pesos diarios con 8 horas de trabajo.

En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co, se ocupara el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Greene habría de contestar ese mismo día, negando la satisfacción de esas peticiones.

La huelga se había extendido a las otras minas, a la planta concentradora y a la fundición; cerca de 1500 trabajadores se aprestaba a celebrar una gran manifestación. La columna se puso en marcha llevando banderas nacionales; a su paso por Buenavista se les unieron 500 personas, otras 200 en la concentradora y mil más en la fundición.

A distancia, a bordo de sus automóviles, Greene y 30 norteamericanos armados seguían los movimientos de la multitud obrera. Al llegar a la maderería en donde la mayor parte de los trabajadores eran norteamericanos, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mato a dos huelguistas e hirió a otros más. Ante aquella cobarde agresión los obreros repelieron el feroz ataque con piedras y mataron a los hermanos George y William Metcalf, Conrad Kubler y a otro norteamericano llamado Bert Rusler.

La mecha estaba prendida. Los demás norteamericanos se reunieron violentamente y viendo que los huelguistas estaban inermes, los persiguieron por las calles de la población, obligándolos a buscar refugio en la sierra cercana. Los obreros en su precipitada fuga tuvieron tiempo para incendiar cinco depósitos de madera, un depósito de semillas, otro de forrajes y el edificio de la maderería. Enorme lenguas de fuego se levantaban hasta el cielo y pudieron verse perfectamente desde la vecina población de Douglas, Arizona, en donde creyeron que se trataba de una catástrofe de otra índole.

Por la tarde, los obreros organizaron una segunda manifestación y se dirigieron al hotel donde se encontraba el gobernador; para manifestarle sus quejas pero en la avenida que conduce a la Mesa, fueron agredidos por los rangers, generalizándose nuevamente el combate. A las diez de la noche las fuerzas extranjeras fueron reembarcadas en el mismo tren en que habían llegado.

El día 3 la población se encontraba bajo la ley marcial; el saldo trágico había sido de 23 muertos y 22 heridos de ambas partes y fueron aprehendidos más de 50 individuos a quienes se acusó de ser los agitadores del movimiento y entre los que se encontraban Calderón, Diéguez, Francisco M. Ibarra entre otros, que fueron enviados inmediatamente a las mazmorras de San Juan de Ulúa.

En los días subsecuentes, el gobernador Izabal fue consignado al gran jurado de la Cámara de Diputados acusado de traición a la patria. El 22 de junio de 1906, llegó a México el Gobernador de Sonora, Izabal 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 regresó a Sonora a seguir gobernando.

El general Luis E. Torres, jefe de la zona militar, declaró a los huelguistas que no les sería aumentado un solo centavo; el coronel Greene manifestó que estaba dispuesto a subir los salarios, pero que el presidente Díaz se lo había prohibido.

El día 4 se solucionó el movimiento y se reanudaron los trabajos, faltando muchos huelguistas que habían huido temiendo las represalias. En México los sucesos de Cananea eran el platillo del día y se desaprobaba que el Gobierno hubiera permitido la entrada al país de mercenarios norteamericanos para intervenir en un conflicto netamente nacional.

El día 6 de junio de 1908 los dirigentes de la huelga fueron condenados a 15 años de prisión y a trabajos forzados. En 1911 recobraron su libertad cuando ya era presidente Francisco I. Madero, los periódicos de oposición editorializaban furiosamente y reprochaban al gobierno que tolerara la inmigración de Norteamérica, que solo venían a quitar el trabajo a nuestros obreros y a llenarlos de oprobio, y sugerían por primera vez, que hicieran una reglamentación del trabajo en la República Mexicana, también se dijo en aquella ocasión que los sucesos de Cananea constituían el primer chispazo a la “Revolución”.³

³ <https://www.laizquierdadiario.mx/1906-la-huelga-de-Cananea>

1.3 HUELGA TEXTIL Y RIO BLANCO

A principios de Diciembre de 1906 los empresarios de la industria textil del área Puebla-Tlaxcala implantaron un nuevo reglamento de trabajo que establecía la jornada de 14 horas.

Descontentos con estos, para el día 6 se habían suspendido ya sus labores 6800 trabajadores de 34 fábricas. Tres mil de ellos se reunieron en el Teatro Guerrero de la ciudad de Puebla y formularon una contraposición del reglamento.

La respuesta de los patrones, que al igual que los obreros actuaban ya en ámbito nacional, consistió en cerrar las fabricas, 93 en total, con el pretexto de estar en balance y tener productos almacenados en exceso. Por esta causa quedaron sin empleo 57 mil hilanderos.

A mediados del mes los huelguistas decidieron someterse al arbitraje de Porfirio Díaz, con quien se reunieron al empezar el año de 1907. El 4 de enero se produjo el laudo presidencial. El 7 de enero se abrirían todas las fábricas de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y el Distrito Federal.

Los términos de esta resolución fueron generalmente aceptados, salvo por una fracción de los obreros de la fabricas Rio Blanco, en las inmediaciones de Orizaba. En Junio de 1906, habiéndose reunido un grupo de trabajadores en la vivienda del tejedor Andrés Mota, Manuel Ávila propuso constituir el Gran Circulo de Obreros Lideres, afiliado en secreto a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

Sus objetivos consistían en oponerse a los abusos del capitalismo, en luchar contra la dictadura y en ayudar a quienes eran perseguidos o encarcelados.

La resolución presidencial que ponía termino a la huelga les fue transmitida a 2 mil obreros, reunidos en el Teatro Gorostiza de Orizaba, el día 6 de mayo de 1907, por José Morales, presidente del Gran Circulo, quien se mostro conforme con el laudo. Rafael Moreno y Manuel Juárez, en cambio, dirigentes de la sucursal de Santa Rosa, encabezaron a los descontentos.

El día 7 los trabajadores volvían a sus labores, mientras los desafectos apedreaban el edificio, a las 9 de la mañana llegaron fuerzas del 13*Batallón, dispararon contra la multitud mataron a 17 obreros e hirieron a 80. Los huelguistas marcharon entonces a Santa Rosa y Nogales, donde saquearon establecimientos comerciales. En la tarde, regresaron a Rio Blanco, se apoderaron de armas en las casas de empeños y llegaron a dominar en combate con los federales algunos estaciones ferroviarias entre Orizaba y Maltrata. Esta ciudad estaba protegida por

800 infantes, 60 rurales y 150 policías, y se habían movilizado contra los obreros los batallones 12, 13, 17 y 24.

Al terminar ese día, había 200 detenidos en las fábricas de Rio Blanco, a muchos de los cuales se les fusiló ahí mismo. Veinticuatro horas después eran ya 140 los trabajadores muertos.

El día 9 hubo un encuentro en Santa Rosa, con saldo de otras cinco víctimas y más tarde se ordenaron otras 10 ejecuciones. El día 11 se ordenó fusilar a 10 rurales y a su teniente, acusado de complicidad con los saqueadores y de un total de 7083 operarios, 5512 se presentaron a reanudar su trabajo.

Las fábricas de Rio Blanco, Nogales, Santa Rosa, El Yute y Cerritos quedaron custodiados por el ejército y centenares de obreros desterrados a Valle Nacional y a Quintana Roo.⁴

1.4 LA HUELGA DE 1916

La ideología de los sindicatos osciló entre el socialismo y el marxismo más furibundo. Irónicamente, Carranza reprimió varios movimientos de huelga. Hubo después algunos altibajos motivados primordialmente por los vaivenes políticos. Esos mismos tumbos impidieron un desarrollo acelerado de la industria en México siguió siendo un país agrícola y minero.

A fines de julio de 1916 los organismos agrupados en la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal exigieron a los patrones que los salarios les fueran pagados en oro y no en papel infalsificable y convinieron en secreto, declarar huelga general, que iba también dirigida contra el gobierno, al que consideraban aliado de la empresa.

El movimiento estalló a las 3 de la mañana del día 31, cuando los electricistas suspendieron los servicios de luz y fuerza a la ciudad.

El presidente Venustiano Carranza mandó llamar a palacio a los 11 miembros del comité de huelga, los reprendió severamente y los envió detenidos a las penitenciarías.⁵

⁴ <http://www.destinoveracruz.com/historia/la-huelga-de-rio-blanco.php>

⁵ Garza Ancira, Cesar, La Huelga, Editorial del Departamento de la FDYCS, México, 1990.

También se ordeno la ocupación militar del domicilio del Sindicato Mexicano de Electricistas, la casa del Obrero Mundial, la Unión de empleados de Restaurantes, y las oficinas de Acción Mundial.

El primero de agosto se decreto que el presidente Carranza la ampliación de la ley del 25 de Enero de 1862, castigando con la pena de muerte a los incitaran a la suspensión del trabajo en las fabricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos, a los que con ese motivo destruyeran o deterioraran efectos de propiedad de esas empresas, provocaran alborotos, hicieran fuerzas a las personas o impidieran a otras que ejecutasen sus labores habituales.

El 2 de agosto se levanto la huelga; el 13 se reunió el Consejo de Guerra para juzgar a los dirigentes, declarándose la inculpabilidad de todos ellos por el delito de rebelión y turnándose el asunto a las autoridades del fuero común. Después un segundo consejo volvió a exonerar a los acusados, menos a Ernesto Velasco, a quien se condeno a la pena de muerte, esto suscito protestas obreras en todo el país.

El 28 de septiembre, Carranza decreto que el pago de los jornales se hiciera en oro nacional.

El 5 de febrero de 1917 se promulgo la nueva constitución y pese al adelanto notable que significo su promulgación, la cual incluyo el articulo 123 y el establecimiento de garantías para los trabajadores entre las que podemos mencionar; Jornada máxima de trabajo de ocho horas, Edad mínima para trabajar de 16 años con jornada especial y establecimiento de descanso, pago de salarios además de establecer obligaciones patronales, vacaciones, formación de sindicatos y el derecho a huelga; pero no fue sino hasta 1931 cuando se promulgo la Ley Federal del Trabajo, que reglamentaria del artículo citado y en su numeral 259 estableció que la huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

El 1 de mayo siguiente, cuando Carranza rendía su protesta como presidente constitucional, 20 mil trabajadores pedían la vida y la libertad de Velasco y el 18 de febrero de 1918 se le concedió finalmente el indulto.

Al termino del gobierno del presidente Carranza en 1920, se registraron 173 huelgas en todo el país; en 1921 coincidieron con el principio del general Obregón, 310 que disminuyeron a 136 en 1924, primer año de la administración del presidente Calles; 51 en 1925, 23 en 1926, 16 en 1927 y 7 en 1928.

Mientras estuvieron en el poder sucesivamente, el licenciado Portes Gil, el ingeniero Ortiz Rubio y el General Rodríguez, ocurrieron 14 huelgas en 1929, 15 en 1930, 11 en 1931, 56 en 1932 y 13 en 1933.

1.5 LA HUELGA EN EL PERIODO CARDENISTA

El 1 de Febrero de 1936 los obreros de la Vidriería Monterrey paralizaron sus labores reclamando el reconocimiento de sus sindicatos, pero en respuesta a la Junta Patronal promovió paros en las fábricas y una manifestación de protesta, atribuyó a los comunistas el propósito de subvertir el orden y emplazo al gobierno que definiera su posición política.

El día 8 el presidente de México, se trasladó a Monterrey y expuso la necesidad de que los problemas inherentes a las relaciones obrero-patronales se resolverían por el gobierno en cooperación con los factores que intervienen en el proceso productivo; la conveniencia de crear una central única de trabajadores, para poner fin a las pugnas inter gremiales; la negación de toda facultad a las empresas para intervenir en la organización de los obreros; que las agitaciones sociales provinieran de necesidad no satisfechas de los proletarios y del incumplimiento de la ley, y no de la existencia de grupos comunistas.

Después de estas declaraciones, la Vidriera Monterrey satisfizo las demandas obreras, y el día 24 se constituyó la Confederación de Trabajadores de México, la CTM, la central sindical más fuerte que haya existido en el país.

El 18 de mayo del mismo año, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga que debía estallar una hora después contra la empresa Ferrocarriles Nacionales de México.

La CTM protestó contra esa resolución y el 18 de junio de 1936 se llevó a cabo un paro de una hora en todo el país. Esta fue la primera huelga general pro solidaridad que se registró en la historia de México. Al siguiente año, el 13 de junio, el presidente Cárdenas nacionalizó los bienes e intereses privados de las empresas.

El 16 de julio del año siguiente, el Sindicato Mexicano de Electricistas declaró huelga contra The Mexican Light and Power Co. Y al cabo de 10 días los trabajadores obtuvieron la satisfacción de sus demandas.

Entre el 18 y el 31 de agosto los campesinos que prestaban sus servicios en los ranchos y haciendas de la Laguna suspendieron todas las labores en

demanda de aumento de salarios y de un contrato colectivo de trabajo. El gobierno decidió aplicar el Código Agrario y procedió a repartir tierra entre los cultivadores que fueron agrupados en ejidos.⁶

En Noviembre debió realizarse la huelga del Sindicato de Trabajadores Petroleros, pues las empresas se negaban a la celebración de un contrato colectivo único, pero a instancias del presidente de la república se aplazo el movimiento por un término de 120 días en busca de una solución conciliatoria que al final no se obtuvo.

Así el 28 de mayo de 1937 se colocaron banderas rojinegras en todas las instalaciones petroleras del país, el 10 de junio las compañías otorgaron un aumento global de 13 millones de pesos anuales y aceptaron la jornada de 40 horas.

Aunque insatisfecho los trabajadores, levantaron la huelga, pero pidieron que las autoridades investigaran la situación económica de las empresas, así se puso de relieve la salud financiera de las compañías y se dictaminó que debían de aumentarse 26 millones de pesos cada año a las prestaciones obreras.

En consecuencia la Junta de Conciliación y Arbitraje condenó a las empresas a implantar las nuevas condiciones de trabajo; los afectados solicitaron un amparo que les fue negado por la Suprema Corte de Justicia el 1 de Marzo de 1938, y finalmente se declararon en franca rebeldía.

En estas circunstancias el presidente Cárdenas expidió, el 18 de marzo de ese mismo año, el decreto de expropiación de todos los bienes muebles e inmuebles de las 16 compañías petroleras establecidas en el país.

En conclusión, en el desarrollo de México en 1938 marca una nueva etapa, los sindicatos petroleros reclaman salarios más altos. Las compañías petroleras se niegan a darlos. Interviene la Suprema Corte de Justicia. Después de un estudio exhaustivo de las finanzas de esas empresas decreta que si están en posibilidad de conceder los aumentos solicitados y las condenas a hacerlo. Las compañías se niegan a acatar el fallo la Suprema Corte. Entonces el presidente Cárdenas decreta la expropiación. Con ese motivo surgen una serie de trastornos. Los capitales norteamericanos, ingleses, holandeses, huyen de México y se origina así un cierto receso económico; sin embargo, la iniciación de la Segunda Guerra Mundial favorece al país, pues las potencias mundiales se dedican a fabricar

⁶ Becerril Mendoza, José Francisco, derecho de huelga, editorial UANL, México, 1999.

armamento y otros países deben de encargarse de manufacturar otros artículos. En esta época la industria textil mexicana alcanza un auge inigualado.

1.6 HUELGA EN EL PERIODO DE AVILA CAMACHISTA

El presidente Ávila Camacho inicio su periodo presidencial en 1940, en el momento en que 4300 trabajadores del pueblo de Nueva Rosita Coahuila, miembros de la sección 14 del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SITMMSRM) hacían una huelga contra las compañías Carbonífera de Sabinas y Mexican Zinc.

Exigían 2 millones de pesos de aumento a su salario y varias prestaciones, transcurridos 100 días el conflicto amenazaban repercutir en los centros metalúrgicos del país, pues la mayor parte del coque, que ya empezaba a escasear procedió de Mexican Zinc.

El secretario del trabajo y los ejecutivos del sindicato y la empresa llegaron a una solución el 14 de febrero, a los 126 días de iniciado el movimiento acordaron un aumento de 1 millón de pesos cada dos años a los minero, el pago del 50% de los salarios caídos y algunas prestaciones.

El domingo 12 de enero de 1941 estallo la huelga de la Alianza de Obreros y Empleados contra la compañía de Tranvías de México. Los trabajadores solicitaban el cumplimiento del nuevo contrato colectivo, y las empresas se remitían al anterior de 1937.

El día 17 la Junta declaro existente la huelga y dispuso equilibrar los salarios que pertenecían estacionaros desde hacía 20 años. El movimiento termino el 20 de enero: los tranviarios consiguieron el nuevo contrato, un aumento de salarios y otras prestaciones.

El 21 de agosto de 1941 el Sindicato Nacional de Telefonistas paralizó las sucursales de la compañía Telefónica y Telegrafía en la ciudad de México, Saltillo, Monterrey, entre otras, demandando mejores condiciones económicas, la reposición del delegado sindical separado por las empresas y el despido de un trabajador de confianza hostil a los obreros. La huelga se declaro existente el 23durando 9 días la huelga, se pacto además la reposición del trabajador y se concedió a los telefonistas un aumento del 15% en sus salarios.

El 23 de Septiembre de 1941 los trabajadores de la Industria de Materiales de Guerra se concentraron frente a la casa del presidente Ávila Camacho para protestar en contra del director de esa empresa del Estado, el General Luis Bobadilla. Mientras se negociaba la entrevista, los obreros se aglomeraron a las

puertas de la casa, creándose un desorden; el Ejército intervino, arrojando un saldo de 20 heridos y nueve muertos.

A principios de 1944, una coalición de sindicatos textiles, pertenecientes a la CTM, la COCM, la CROM y la Federación de la Lana, declararon la huelga, por demandas económicas contra 280 empresas establecidas en varios sitios de la república.

Cabe mencionar en atención a un llamado que les hizo el presidente Ávila Camacho, los obreros volvieron a sus trabajos, aunque manteniendo sus demandas y el emplazamiento.

El 12 de enero el Ejecutivo reformo la Ley de Compensaciones de Emergencia del Salario Insuficiente en beneficio de los trabajadores textiles y la coalición se dio por satisfecha, retirando la amenaza de huelga.

El 7 de enero de 1944 la mayoría de las secciones del Sindicato de Trabajadores Ferrocarriles de la República Mexicana, paralizó durante 5 horas el transporte ferroviario. Al día siguiente la Secretaría del Trabajo declaró ilegal los paros.

En ese año ocurrieron 107 huelgas por demanda de mayores salarios contra empresas mineras y metalúrgicas.

El 7 de abril de 1945 se dio a conocer el proyecto del pacto Obrero-Industrial entre la CTM y la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, se suscribió el 27 de Septiembre siguiente, según el cual se formuló un programa económico conjunto para solucionar los graves problemas que había creado la guerra y las agudas cuestiones que empezaban a plantear el afianzamiento de la paz. Este convenio contribuyó a la disminución del número de huelgas en los años posteriores.

El 27 de diciembre de 1945, el gobierno devolvió a la Compañía de Tranvías de México, los bienes que le habían incautado para conjurar los efectos de la huelga que estalló el 3 de octubre anterior.

En el decreto respectivo se dijo que la política oficial era de respecto a la propiedad privada y que solo la necesidad de los servicios públicos se prestasen en forma continua había obligado a esa medida.

Dos días después la Alianza de Tranviarios se declaró en huelga para conseguir tres objetivos fundamentales:

Eliminar a la Compañía de Tranvías de México

Formar una empresa de servicios públicos descentralizada

Obtener para esta, de parte del gobierno, 10 millones de pesos para mejorar los equipos y extender las vías.

El 3 de enero de 1946, por decreto presidencial se requisaron los bienes de la empresa y se creó el organismo de Servicios de Transporte Eléctrico del Distrito Federal, que municipalizaba el transporte tranviario, que entonces movía el 40% del volumen de pasajero en la ciudad de México.

A partir del 1 de septiembre de 1946, varias secciones petroleras realizaron paros de una hora diaria para obligar a la empresa a que computara una hora más de trabajo en los salarios.

Los paros continuaron hasta el día 5 conjuntamente al fin la situación con la firma de un nuevo convenio que establecía la revisión del contrato y el aumento de un peso diario en los salarios.

La administración del “Presidente Manuel Ávila Camacho “se caracterizo por un elevado índice de huelgas, tan es así que en 1944 ocurrieron 887, el mayor numero en la historia de México. Este fenómeno se explica por la situación de desequilibrio económico y desempleo que sufrían las clases laborales consecuencia de la Segunda Guerra Mundial.⁷

1.7 HUELGA EN EL PERIODO DE MIGUEL ALEMAN

De Diciembre de 1946 a Noviembre de 1952 estallaron 647 huelgas, con un promedio de 108 por año.

De 1945 a 1950 la Junta Federal de Conciliación declaro inexistentes el 30.5% de los conflictos de esta índole.

A los 19 días de haber tomado posesión el Presidente Miguel Alemán, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) realizo un paro de 24 horas en todos los campos, plantas, refinerías de la zona sur.

Trataba de presionar la solución de las nivelaciones y reclasificaciones pendientes. Considerando este acto como ilegal, las tropas federales ocuparon las instalaciones y 50 dirigentes del STPRM fueron despedidos y consignados a la Procuraduría General del a República.

⁷ MORENO PADILLA, JAVIER, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, México, 1998

El 9 de junio de 1948 los obreros de altos Hornos de México, en Monclova Coahuila, iniciaron una serie de 13 paros de una hora cada uno, a consecuencia de lo cual se rescindieron los contratos de 2600 trabajadores de la empresa miembros del SITMMSRM. El día 26 se firmo una nueva contratación colectiva, habiéndose perdido los mineros 47 días de salarios.

El 28 de Febrero de 1950 el Sindicato Nacional de Telefonistas declaro la huelga contra la compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, con la cual buena parte del país quedo incomunicado. Al adquirir Teléfonos de México las propiedades de la mexicana, el 16 de marzo se firmo un nuevo contrato con los trabajadores, que así obtuvieron un aumento del 10% en sus salarios. El 3 de julio, estallo nuevamente la huelga, pero se soluciono en 24 horas y el 11 de Noviembre por tercera vez, en todo el país dando ocasión al gobierno para incautar los bienes de la empresa.

Las huelgas y los paros de escasa duración fueron habituales en 1950. El 25 de Septiembre de ese mismo año se inicio en Palau, Nueva Rosita y Cloete, Coahuila una de las más grandes huelgas mineras de la historia de México: 1300 trabajadores abandonaron la mina de la compañía "Carbonífera" de Palau, demandando la revisión del contrato colectivo, aumento de salario, medico y medicinas para sus familiares y cuatro días de vacaciones al año.

Cuando la sección 28 de celebraba platicas con la compañía la Secretaria del Trabajo, ordeno a la Junta de Sabinas a suspender el tramite hasta que la negociación se emprendieran por el Comité Ejecutivo del SITMMSRM. Los miembros emplazaron entonces a huelga por coalición ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y esta declaro inexistencia el movimiento de 48 horas antes de que estallara.⁸

El 27 de septiembre los miembros de la Sección 14 y de la Fracción uno, correspondiente a Nueva Rosita y Cloete, emplazaron a la Mexican Zinc Co, por violación al contrato y en solidaridad con los obreros de Palau. Aun que la junta no les reconoció personalidad legal, acordaron iniciar la huelga el 16 de octubre.

El ejercito se presento en Nueva Rosita y ocupo los locales del sindicato; 4500 trabajadores abandonaron sus centros de trabajo y realizaron un mitin frente a la empresa norteamericana; y esta por orden de la Secretaria del Trabajo, congelo los fondos sindicales y clausuro la clínica y la cooperativa de consumo y dos sucursales que eran patrimonio de la Sección 14.

⁸CLIMENT BELTRAN, JUAN B., Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 2001.

Se organizo en la ciudad de México el Comité Nacional de Defensa de Solidaridad con las Huelgas Mineras. También brindaron su apoyo moral y material a la huelga organismo sindical de Estados Unidos y de Europa. Se celebraron mítines en varias partes del país el más importante de ellos fue el 25 de Octubre en la capital; además se formo la Alianza Femenil Socialista.

Los principales periódicos se pronunciaron en contra del movimiento, por lo cual los huelguistas decidieron dar a conocer por ellos mismas la situación en que se hallaban, tanto a la opinión pública como al presidente alemán.

A más de tres meses de iniciado el conflicto, decenas de niños había muerto por falta de atención medica, los huelguistas estaban endeudados y los comestibles comenzaban a escasear.

El 20 de enero de 1951 cerca de 5 mil habitantes de Nueva Rosita emprendieron la marcha hacia la ciudad de México.

Y el día 12 de marzo el presidente Miguel Alemán anuncio que el conflicto estaba líquido, pues la comisión gubernamental había confirmado el dictamen del 2 de octubre de 1950, negando personalidad jurídica a los huelguistas y cuatro días después el juez primero de distrito les negó el amparo.

La huelga se había perdido. La comisión gubernamental dispuso que las empresas de Nueva Rosita y Cloete repusieran a mil trabajadores en sus derechos de antigüedad y que las vacantes fueran cubiertas de preferencia con quienes habían participado en la caravana. Se ofrecieron tierras y créditos a quienes desearan dedicarse a la agricultura y empleo en obras públicas a los obreros especializados.

El 1 de abril de 1952 se declararon en huelga 6 mil telefonistas, paralizando 500 centrales y 300 mil aparatos. El sindicato de Telefonistas exigía la revisión del contrato colectivo. El gobierno solo requiso la empresa y los trabajadores no aceptaron el 10% de aumento propuso por la Secretaria del Trabajo. Una huelga por solidaridad de la clase obrera logro normalizar el servicio en la capital y en algunos estados. El día 8 la Secretaria del Trabajo informo que calificaría la huelga hasta realizar el recuento de los trabajadores y el día 10 ante la diferencia de ese trámite los telefonistas decidieron volver al trabajo con solo un 10% de aumento en sus percepciones y sin cobrar los salarios caídos ni los gastos del movimiento.

1.8 HUELGA EN EL PERIODO DE RUIZ CORTINEZ

Durante el periodo de 1952 a 1958 estallaron 1847 huelgas: 757 en 1953 a 1957, con un promedio anual de 149 y 740 en 1958, y en este último año, no ocurrieron conflictos de trascendencia nacional.

En 1954, a consecuencia de la devaluación del peso, el presidente Ruiz Cortinez advirtió la necesidad de un aumento general de los salarios para nivelarlos con el alza de la vida, de instalar tiendas oficiales y de construir casas para los obreros.

Las centrales y sindicatos de trabajadores emplazaron a una huelga general para el 12 de julio, luego pospuesta al 22 en virtud del enorme número de demandas y de la imposibilidad para tramitarlas con rapidez. Sin embargo alrededor de 50 mil arreglos correspondientes a millón y medio de obreros fueron celebrados entre las partes con un aumento salarial entre un 6 y un 30%.

El 4 de febrero los telegrafistas. Que desde septiembre de 1957 habían solicitado aumento de salarios a la Secretaría de Comunicaciones y obras Públicas (SCOP) sin recibir respuestas, empezaron a reducir su ritmo de trabajo.

El gobierno como respuesta, despidió a 27 dirigentes que considero responsable de los hechos. Siete mil empleados de las 723 oficinas pararon y reclamaron entonces la reinstalación de sus compañeros. En este movimiento no participo el sindicato, que sería una característica de las demás huelgas en ese periodo.

El día 10 los paristas presentaron su pliego de peticiones: aparte de la reposición de los removidos, 50% de aumento salarial, desconocimiento de los líderes del sindicato de la SCOP, cese de tres funcionarios hostiles y seguridades de no sufrir represalias.

El día 11 los 320 operarios de Radio México, se unieron a la huelga de facto. El día 12 mientras la secretaria ofreció un aumento global de 21 millones el cual fue rechazado por qué no comprendía a los operadores de las categorías C y D. el día 14 Radio Chapultepec se sumo a la huelga y suspendió el servicio a los bancos y a las compañías de aviación. El día 19 era ya 850 mil el número de mensajeros y giros sin despachar.

A los 13 días de la huelga, el Licenciado Benito Coquet, secretario del presidente, advirtió a los trabajadores que el Ejecutivo Federal no trataría con ellos bajo presión, que regresaran a sus labores y tuvieran confianza.

El 22 de febrero se reanudo el servicio y el primer mensaje enviado fue al presidente pidiéndole la satisfacción de sus demandas. El 7 de marzo los

telegrafistas se separaron del sindicato de la SCOP, y el 12 la Dirección de Telecomunicaciones aceptó las renuncias de los funcionarios impugnados.

El 12 de abril la policía disolvió en el Zócalo un mitin organizado por el Movimiento Revolucionario del Magisterio (MRM), que reclamaban desde hacía 20 meses un aumento del 40% de los salarios.

El día 15 siguiente se iniciaron los paros de protestas, el 21 el MRM efectuó una manifestación hasta el Zócalo, exigiendo la satisfacción a sus peticiones.

Los alumnos de la Escuela Nacional de Maestros y los empleados del Instituto Federal de Capacitación hicieron paros de solidaridad. El 30 el MRM realizó otra manifestación y sus miembros se apoderaron de los patios de la SEP. El 15 de mayo el presidente Ruiz Cortinez ofreció mejorar las percepciones de los maestros y estos, en pláticas con el licenciado Coquet, aceptaron el 1 de junio un aumento de \$150 mensuales, extensivo a todos los profesores al servicio de la Federación. El 5 de junio terminó la huelga u los cientos de maestros que habían ocupado durante 36 días el edificio de la SEP lo desalojaron.

El día 2 de mayo de 1958, se reunió la gran Comisión Pro Aumentos de salarios, reconocida legalmente por el secretario general del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM). La comisión dispuso que se solicitara un aumento de \$350 mensuales.

El 12 de mayo los secretarios de las secciones locales decidieron pedir \$200 pesos y el día 21, a instancia de la empresa, el sindicato aceptó una prórroga de dos semanas para iniciar la discusión de las demandas económicas. Los ferrocarrileros protestaron en la ciudad de México el 24 de mayo y las secciones 13, 25, 26 y 28 lanzaron el Plan del Sureste, exhortando a los trabajadores del riel a rechazar los \$200 y la prórroga, exigir los \$350 deponer los comités ejecutivos locales y emplazar al comité ejecutivo general a reconocer a los nuevos dirigentes. De otro modo, habría paros de dos, cuatro y seis horas y así progresivamente hasta llegar a suspender totalmente el servicio.

El 26 de junio se realizó el primer paro y se organizó el Comité Ejecutivo Pro Aumento de Salarios, formado por Demetrio Vallejo y otros cuatro trabajadores. Ese día 40 secciones del sindicato ya habían sustituido a sus dirigentes. El 27 se efectuó el segundo paro y otras secciones depusieron a sus comités ejecutivos; y el 28 simultáneamente el tercero, se hizo una manifestación en la capital, en apoyo de las demandas de los ferrocarrileros.

La petición de aumento se redujo a \$250 con la condición que fuera retroactiva al 1 de enero. La paralización total del sistema ocurrió el 1 de julio. Ese

día el presidente Ruiz Cortinez propuso a los miembros de la Gran Comisión un aumento de \$215 pesos y estos la aceptaron.⁹

El día 12 de julio se inicio la VI Convención Extraordinaria del STFRM y el día 14 fue electo Vallejo como secretario general.

El día 26 los treintenitas volvieron a parar para que la Secretaria del Trabajo reconociera el nuevo Comité Ejecutivo. La secretaria de Gobernación trato sin éxito de resolver el conflicto y el día 31 se realizo un nuevo para, al tiempo que la Secretaria del Trabajo declaraba ilegales las elecciones de la VI Convención.

Vallejo convoco entonces a una nueva serie de paros escalonados, que empezaron el 4 de agosto. El Secretario del Trabajo, licenciado Salomón González Blanco, resolvió el 5 de agosto que debían realizarse lecciones directas de los comités ejecutivos, locales y generales,, entre el 7 y 22 de agosto. Demetrio Vallejo gano las elecciones y tomo posesión el día 27 en la Arena México.

En su último informe al Congreso de la Unión, el presidente Ruiz Cortinez advirtió que no se permitiría ninguna agitación futura. El vallejismo había estimulado demandas obreras. Los emplazamientos aumentaron considerablemente a partir del mes de Septiembre. La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación informo que el ritmo de la actividad fabril había bajado un 25% en el curso de 1958. La inestabilidad de las relaciones obrero patronales se acentuaban en las empresas del servicio público, donde además de las demandas económicas se debatían conflictos inter gremiales. En esos meses. Las secciones 34 y 35 de petroleros desconocieron a sus dirigentes y el MRM y el SNTE se disputaban la primacía en la Sección 9 (Distrito Federal).

1.9 HUELGA EN EL PERIODO DE ADOLFO LOPEZ MATEOS

⁹ MORENO PADILLA, JAVIER, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, México, 1998

Tomo posesión de sus cargos el 1 de Diciembre de 1958 en un clima de agitación obrera. Una coalición de telefonistas suspendió sus labores por cuestionar económicamente e inter gremiales y los ferrocarrileros plantearon una revisión a su contra colectivo solicitando un aumento del 66.66% sobre los \$215 ya obtenidos, atención medica y medicinas para sus familiares, un 10% sobre las prestaciones, como fondo de ahorro y la construcción de casas que debían serles rentadas a razón de \$10 diarios. La empresa declaro que no estaba en posibilidad de satisfacer sus demandas. Se rompieron las pláticas y 74 mil trabajadores de los ferrocarriles Nacionales, se declararon en huelga, por vez primera desde 1936. El movimiento, fue declarado inexistente y días más tarde se negó al amparo al sindicato.

El STFRM había emplazado por revisión de contrato colectivo a las empresas Ferrocarriles del Pacifico y a la Compañía Terminal de Veracruz, de suerte que el 25 de marzo se suspendieron también los servicios en estos sistema.

Cuando estallo el conflicto, las demandas sindicales se habían reducido a un aumento de salarios del 16.66% y a la reparación de la violaciones al contrato. Declarada inexistente la huelga, las empresas despidieron a muchos trabajadores y tras el fracaso de algunas platicas de última hora, el 28 de marzo por la noche fueron aprehendidos no menos de 15 mil personas que se hallaban reunidas en los locales sindicales en varias ciudades de la República. Esta operación militar, es la más importante de esa índole que se haya realizado en la historia del país. Los cuarteles se llenaron de presos.

En los momentos de más grave tensión, el secretario de organización del STFRM, Guillermo Rojo Gómez, público un manifiesto llamado a los ferrocarrileros al trabajo, anunciando que el gobierno pondría en libertad a los detenidos y desalojaría los edificios de las secciones si se levantaba la huelga. Mucho obreros se prestaron a sus labores, los servicios fueron reanudados el 3 de abril se dio por concluido el conflicto. El propio Rojo Gómez fue encarcelado y los líderes principales continuaron detenidos y se despidió a miles de trabajadores.

Los pilotos de las principales compañías de aeronavegación se declararon en huelga el 24 de junio de 1959, demandado el reconocimiento de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y la firma de un contrato colectivo.

Las empresas amenazaron rescindir los contratos individuales de trabajo en caso de que los 400 trabajadores no regresaran a sus labores, pero el gobierno afecto de que no se interrumpiera el servicio, incauto los bienes de las compañías hasta que ambas partes llegaran a un arreglo.

El 26 de Octubre de 1960 estallo la huelga de la Asociación Sindical de Sobrecargos Aéreos (ASSA) y el 2 de noviembre la del Sindicato de Trabajadores de Tierra (STT) ambas contra Compañías Mexicana de Aviación (CMA) por la revisión de los contratos colectivos. Ambas partes llegaron a un acuerdo conciliatorio y volvieron días más tarde a sus labores.

Los 45 mil miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Azucareros paralizaron 84 ingenios de la República el 16 de Noviembre de 1960, exigiendo un 40% de aumento, casas habitación y otros beneficios. La Unión Nacional de Productores de Caña, que agrupaba a 85 mil campesinos, decidió sumarse al movimiento. Este ceso después de siete días, cuando la UNPASA acepto elevar los salarios.

Los obreros textiles también recurrieron a la huelga del 10 al 23 de Marzo para obtener la revisión de su contrato, vigente desde 1927, en 320 fabricas de la rama del algodón; e igual hicieron los telefonistas el día 23 de marzo, mediante la suspensión de labores que solo duro nueve horas pues el gobierno requiso los bienes de las compañías.

A principio de abril de 1961 los telegrafistas al margen de su sindicato, decidieron ajustarse estrictamente a los reglamentos de trabajo, los cuales prescribían un ritmo muy lento, de suerte que pronto se fue formando un rezago de miles de giros y mensajes. El día 25 se le pidió que cada uno firmara un documento expresando el número de telegramas que debían de transmitir, pues en caso contrario serian despedidos. Esto provoco la huelga, pero dos semanas después 88 trabajadores habían sido cesados. Los demás reanudaron sus labores por el temor a un despido masivo, sin conseguir ningún beneficio.

Igual le ocurrió a la ASPA cuando paralizó el 60% del tráfico aéreo del 1 de abril al 16 de mayo, ocasiono durante la cual la CMA separo del trabajo a 34 pilotos. En noviembre siguiente, sin embargo, la ASPA logro un aumento del 10% y el STT otro de \$8 millones mediante el recurso de la huelga.

En periodo presidencial de “Adolfo López Mateos” ocurrieron 2,358 huelgas.

1.10 HUELGA EN EL PERIODO DE GUSTAVO DIAZ ORDAZ

La incorporación a la lucha de clases de los profesionistas, que se había iniciado en 1959, fue mucho más ostensible durante el gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz que abarco de 1964 a 1970¹⁰.

A fines de noviembre de 1964, los médicos residentes del hospital 20 de noviembre demandaron el pago de sus aguinaldos y cuando la solicitud fue rechazada, decidieron hacer paros parciales.

El subdirector del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), rechazó la presión y ordenó el cese de 206 paristas. En el curso de 22 días ocurrieron suspensiones ocasionales, hasta que el presidente se entrevistó con los médicos el 10 de diciembre y les prometió atención a sus demandas.

A raíz de aquel despido nació la Asociación Mexicana de Médicos Residentes e Internos (AMMRI), que creó en torno suyo una corriente de solidaridad, naciendo así la Alianza de Médicos Mexicanos (AMM), que logró unificar a casi todos los profesionistas de esa rama en el país y cuyos dirigentes les aseguró Díaz Ordaz, mejoraría la situación de los médicos hasta el límite de las posibilidades del gobierno.

El 13 de enero la AMMRI reanuda los paros en todos los hospitales y centros del ISSSTE, del IMSS y de la Secretaría de Salud.

El procurador general de la República, advirtió que la suspensión de las labores sin cumplir con los requisitos que establecen las leyes del trabajo y las que regulan las relaciones entre el estado y sus servidores, originaba la cancelación de los contratos de trabajo y autoriza la sustitución del trabajador.

En marzo siguiente mientras los establecimientos hospitalarios del gobierno anunciaron estas dispuestos a negociar contratos colectivos con la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), la AMMRI proclamó su independencia de esa central y se atribuyó en exclusiva la representación de los médicos en materia del trabajo.

El 20 de abril las instrucciones presidenciales todavía no se cumplían, así que 4500 miembros de la AMMRI suspendieron sus labores por tiempo indefinido. El 1 de mayo las grandes centrales obreras desfilaron llevando pancartas contra la huelga médica y la AMMRI.

¹⁰ Becerril Mendoza, José Francisco, Derecho de Huelga, Editorial UANL, México, 1999.

El gobierno señalo a los médicos el 17 de mayo para que volvieran al trabajo. Al vencerse ese plazo se levantaron actas por abandono del empleo en contra de los huelguistas.

El Sindicato de Profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México (SPUNAM) declaro la huelga el 15 de junio de 1968 solicitaba aumento en los salarios de los profesores ordinarios. Las autoridades universitarias reconocieron la justicia de petición del "SPUNAM" y condenaron el 15% de aumento en los salarios. La huelga termino el día 22 de junio.

El día 26 de junio de 1968 la Coalición Obrera Textil declaro la huelga contra 450 fábricas, exigiendo la revisión integral del contrato obligatorio de la industria textil de algodón. El congreso del trabajo en nombre de 3 millones de asalariados, expreso su solidaridad con los huelguistas y cuando los patrones ofrecieron un aumento del 1%, el día 11 de junio, se pronuncio por la nacionalización de la industria. El bloque patronal se rompió el día 16 de Noviembre, las empresas de Ayotla Textil, Rio Homdo, Textiles Morelos, Santa Clara y Textiles Driva ofrecieron un 12% de aumento salarial y otros beneficios que fueron aceptados por los obreros. Dos días después la huelga termino en las otras 455 fábricas, cuyos trabajadores obtuvieron un aumento del 12%, el pago del 1% para fondo de ahorro y algunas prestaciones nuevas

1.11 HUELGA EN EL PERIODO DE ECHEVERRIA

El 11 de agosto de 1972 estallo en Cuernavaca, Morelos la huelga s de los trabajadores de la confección contra la empresa Grupo Industrial Interamericano, Demandaban la satisfacción de 23 puntos, que en su conjunto pretendían a reacomodar a los obreros en virtud de los nuevos índices de productividad. La empresa acepto todas las peticiones, pero se negó a pagar los salarios caídos. Las pláticas volvieron a romperse y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaro inexistente la huelga el día 21, ante lo cual 3 mil trabajadores de varias fábricas hicieron un mitin en plaza de Armas de Cuernavaca y el sindicato anuncio su resolución de continuar el paro de labores.

El día 30 de Agosto el gobierno del estado anuncio que la empresa estaba dispuesta a pagar los salarios caídos a condición de que los miembros ejecutivos sindical fueron depuestos y separados de su trabajo, lo cual fue rechazado.

El gobernador cito a los huelguistas el día 31 de agosto, pero se ausento del estado y estos decidieron permanecer en los patios del Palacio de Gobierno hasta que se resolviera el conflicto.

El 15 de Setiembre levantaron la huelga, todos los puntos, salvo el de los salarios caídos, fueron resueltos, pero mantuvieron su comité y la asesoría legal del Centro de Formación Social del Estado de Morelos. (Cefocem).¹¹

Ochocientas obreras de la empresa Medalla de Oro, de Monterrey, Nuevo León, suspendieron sus labores el 8 de noviembre, exigiendo el reconocimiento de su sindicato organizado al margen la CTM, garantías en el trabajo e indemnización en caso de despido. Para lograr la solución de esos problemas, decidieron efectuar una marcha hacia la ciudad de México, donde esperaban entrevistarse con el presidente. Al llegar a la capital. La columna fue dispersada por la policía y detenidas 25 personas; fueron enviadas de regreso a Monterrey, el día 15 de Diciembre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje reconoció al nuevo Sindicato.

Del 25 de octubre de 1972 al 15 de enero de 1973 los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México paralizaron las labores en la casa de estudios. El movimiento provoco la renuncia del rector Pablo Gonzales Casanova el día 7 de diciembre de 1972.

En 1973 se registraron 92 movimientos de huelga, entre ellos los de la industria hulera y textil, en las que hubo 36 y 14 estallamientos respectivamente.

En ese mismo año, la empresa Disel Nacional estuvo paralizada de las 7 a las 18 horas del 20 de agosto, al radicarse un emplazamiento del Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, derivados de violaciones a su contrato colectivo de trabajo.

En 1974 ocurrieron 406 huelgas, las más importantes en al industria textil donde hubo 306 suspensiones de labores.

En 1976 se presentaron 138 movimientos de esta índole, de modo que el numero de ellos en el régimen de Echeverría fue de 873.

¹¹ BECERRIL MENDOZA, JOSÉ FRANCISCO, Derecho de Huelga, Editorial UANL, México, 1999.

1.12 HUELGA EN EL PERIODO DE LOPEZ PORTILLO

En 1977 estallaron 399 huelgas. El día 22 de marzo se declara en huelga Altos Hornos de México, por revisión del contrato colectivo y se levanto el día 28 de marzo.

El 1 de noviembre, el personal de tierra de Mexicana de Aviación suspendió legalmente sus actividades por unas horas, causas de una revisión de contrato.

En 1978 se registraron 512 estalla miento de huelga, cuatro de ellos de la industria de la radio y la televisión, derivados del incumplimiento del contrato-ley vigente.

El 22 de junio, la empresa Sosa Texcoco tabulo en un 2.6% y aumento en 13% el salario después de 9 días de huelga, del 5 al 20 de octubre, la sección 19 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Papelera mantuvo una huelga contra la Compañía Kimberly Clark, a cuyo término esta convino en aumento en 15% los salarios y diversas prestaciones a los trabajadores.

En noviembre, otra vez la CMA sufrió una huelga de tres días. En 1979 estallaron 155 huelgas, del 7 de febrero al 5 marzo, en Diesel Nacional, por revisión salarial; en 12 de marzo, durante 21 horas, en Teléfonos de México; del 1 al 25 de Noviembre, en la CMA por revisión del contrato.

En 1980, hubo 93 movimientos huelguistas, del 6 al 25 de febrero, en la Industria Embotelladora de México, por incumplimiento del contrato de trabajo; del 8 de febrero al 24 de mayo, en la plana de montaje de General Motors por revisión salarial, con el 23% de aumento; el 25 de abril, Teléfonos de México concedió el 20% de incremento salarial.

Entre los 108 movimientos de huelga ocurridos en 1981, destacaron el del 1 al 14 de Abril, el del personal administrativo sindicalizado de la Universidad Autónoma de Chapingo, el cual logro obtener el 29% de aumento salarial; del 19 al 14 de julio el de Celanese, a cuyo término se obtuvo el 30% de aumento salarial, mas prestaciones.

En 1982 estallaron 222 huelgas, de las cuales las más importantes fueron, la del 24 de enero al 4 de febrero, la de Cobre de México, que se levanto al aceptar la empresa un incremento salarial del 36.5% mas prestaciones; las del 1 al 6 de febrero, en 197 empresas del ramo textil de seda y fibra artificiales por revisión del contrato-ley; la del 14 al 22 de febrero, en Indetel, en donde se consiguió un aumento de 33% al salario; y del 22 de octubre al 5 de noviembre, en Teléfonos del Noreste por revisión del contrato.

El número de huelgas registradas durante el sexenio de López portillo fue de 1489.

1.13 HUELGA DEL PERIODO DE MIGUEL DE LA MADRID

De enero a diciembre de 1983 ocurrieron 230 huelgas, 56 por revisión de salario, 54 por revisiones generales de contrato, 65 por violaciones a los contratos colectivos de trabajo, 24 por firmas de contrato y 31 por otras causas.

La huelga que se inicio el 24 de mayo en Refrescos Pascual significo la muerte de un trabajador a manos de empleados de la empresa; al final los obreros se adjudicaron los activos y posteriormente la Secretaría del Trabajo autorizo la constitución de aquellos en una sociedad cooperativa.

El 5 de noviembre la Asociación Sindical de Sobrecargos declaro una huelga en contra de la CMA; sin embargo los servicios no se interrumpieron por que el gobierno federal requiso la empresa.

En 1984 estallaron 221 huelgas, 24 por aumento de salario, 60 por revisión contractuales, 5 por revisiones de contrato-ley, 58 por violaciones a los contratos colectivos, 51 por firmas de contrato y 23 por aumento de emergencia.

El conflicto de Teléfonos de México del 7 de Septiembre al 29 de octubre, no tuvo efectos entre el público por haberse aplicado la requisa a la empresa.

En 1985 hubo 125 declaraciones de huelga, 25 por revisión salarial, 27 por revisión integral, 50 por violaciones, 16 por firmas de contrato y 7 por otros motivos.

Del 5 de agosto al 6 de septiembre suspendieron sus labores 7337 obreros de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-las Truchas, quienes al fin obtuvieron un incremento en sus salarios del 33%.

En 1986 ocurrieron 312 estalla miento, 82 por revisión salarial, 56 por revisión de contrato, 61 por violaciones, 39 por firmas de contrato y 74 por otras causas.

Los trabajadores sindicalizados de Diesel Nacional paralizaron la empresa el 7 de febrero de 1978; pero el siguiente día 13 empresas otorgo a los trabajadores un incremento salarial del 38%.

1.14 HUELGA EN EL PERIODO DE SALINAS DE GORTARI

Entre las acciones más significativas en el ámbito laboral durante 1989 se encuentran las siguientes:

10 de enero son detenidos los principales dirigentes petroleros acusados de almacenamiento de armas prohibidas, corrupción y resistencia de autoridad entre otros cargos.

El gobierno de "Carlos Salinas de Gortari" mostro con acción su interés por remover a los viejos caciques sindicales que no estaban de acuerdo con su gobierno.

En febrero los trabajadores de la empresa DINA se van a la huelga frente al inminente cierre de la empresa.

En abril los maestros de la Sección IX se movilizaron exigiendo aumento salarial y democratización del sindicato.

Los maestros de la Sección IX del Distrito Federal logran elegir democráticamente a su secretario general, el dirigente del SNTE, Carlos Jongitud, renuncia a su puesto vitalicio.

En mayo el sindicato de trabajadores de la ruta 100 se van a paro laboral, lo que provoca que el ejército se haga cargo del transporte mientras duran las movilizaciones.

El 20 de agosto frente a la inconformidad de los trabajadores de la mina Cananea, el ejército toma las instalaciones con el pretexto de cuidarlas, lo que provoca que los mineros se declaren en huelga el 31 de mayo; sin embargo, después de 46 días los trabajadores se ven obligados a levantar el paro si logran la reinstalación de los 117 trabajadores despedidos, ni se ven solucionadas sus demandas.

En octubre-Noviembre, trabajadores de diversos centros del IMSS realizan una serie de paros exigiendo aumento salarial.

El movimiento huelguístico más importante de 1990 fue el protagonizado por los trabajadores de la Ford en su planta de Cuautitlan, del 8 de enero al 10 de julio; el conflicto se origina por que los trabajadores exijan su salida del sindicato cetemista dirigido por Wallace de la Mancha¹².

¹² Becerril Mendoza, José Francisco, Derecho de Huelga, Editorial UANL, México, 1999.

Durante el conflicto, fue asesinado el obrero Cleto Nigno Urbina, lo que provoco el paro de la fábrica durante 40 días en un movimiento que aglutino a 4 mil obreros. Al final los obreros son obligados a firmar a favor del sindicato de la Ford (CTM).

En marzo, se fueron a la huelga 5200 obreros de Cervecería Modelo, la policía intervino y tomo la planta. El sindicato decidió auto diluirse y cedió la representación a la CTM para permitir que reingresaran los trabajadores de la empresa.

En el segundo semestre de 1990 se fueron a la huelga los trabajadores de Tornel, TAMSA de Veracruz y la CTM organizo 40 huelgas en sonora, que la Secretaria del Trabajo declaro inexistentes.

A principio de 1991 el movimiento en las aseguradoras bancarias fue declarado inexistente. Durante el segundo semestre, el magisterio federal de Michoacán, se movilizó para exigir la realización del congreso en donde se elegirían los dirigentes de la sección sindical de ese estado.

En febrero de 1992, se desarrollo una huelga textil en la rama de las fibras sintéticas y en julio se realizaron diversas huelgas textiles de la rama del algodón en las que participaron 22 mil obreros por aumento salarial y respeto al contrato-ley.

Las más importantes son las que se desarrollaron en la ciudad de Rio Blanco y Orizaba en Veracruz.

En julio-agosto, los trabajadores de la Volkswagen decidieron declararse en huelga durante 30 días contra el convenio de productiva firmado por el comité ejecutivo con la empresa.

En febrero- marzo de 1993 el sindicato de la Ford de Hermosillo declara la huelga para demandar aumento salarial.

1.15 HUELGAS DEL PERIODO DE ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEÓN

La huelga en la UNAM de 1999 a 2000¹³ fue un movimiento estudiantil que se inicio el 20 de abril de 1999 en contra de la modificación del Reglamento General de Pagos(RGP) de la Universidad Nacional Autónoma de México una de

¹³ Conflicto y Poder En La UNAM: La Huelga de 1999, Universidad Nacional Autónoma de México, enero de 2006, 185 pp

las más importantes instituciones de educación media, superior y posgrado en México.

El 15 de Marzo de 1999 se aprobó en el pleno del Consejo Universitario la máxima autoridad de la institución; con este hecho las erogaciones que la comunidad universitaria tenía que hacer por conceptos de inscripción, cuota semestral y servicios entre otras, adquirirían el carácter de obligatorias.

La modificación aprobada al RGP se sumaba a una larga serie de reformas administrativas y a los modelos y planes de estudio, impulsadas por las autoridades universitarias. Entre las que se encontraba la reforma al pase reglamentario de 1997 y que los estudiantes consideraban antidemocrática.

La huelga en la UNAM de 1999 a 2000 fue durante el tiempo que duro conflicto tema de discusión permanente en los medios de comunicación de México, muchos actores políticos fijaron posturas ante ella, entre otros: el alto clero católico, los partidos políticos, el Consejo Coordinador Empresarial, la Confederación Patronal de la República Mexicana, intelectuales, el Ejército Zapatista de Liberación Nacional y los medios de comunicación.

“...de la Asamblea Estudiantil Universitaria al Consejo General de Huelga” a la propuesta de modificación del RGP comenzó a llamársele desde febrero de 1999: “el Plan Barnes” en alusión al apellido de su impulsor, el rector Francisco José Barnes de Castro. Dicha propuesta contemplaba el aumento de las cuotas por concepto de inscripción (actualmente 20¢ MXN y se proponía el aumento a una cifra reducida en comparación con las cuotas semestrales de diferentes Universidades Autónomas Estatales del país, no se diga comparada a las universidades privadas), pago semestral y otros servicios.

Al parecer, por el comportamiento del gobierno federal, no se conto con la anuencia del Presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León ni con el visto bueno del entonces jefe de gobierno capitalino, Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano, quien después se deslindaría. La propuesta ocupó grandes espacios de tiempo en los medios electrónicos, además de cientos de artículos en la prensa de México.

Mientras todo lo anterior acontecía en la esfera de la planeación universitaria, en diversas facultades representantes de diversos bloques estudiantiles analizaban la forma en que responderían de ser aprobada la propuesta del rector. Los grupos, constituidos como Asamblea Estudiantil Universitaria consideraban que frente a la postura de rectoría que se empeñaba en llevar a cabo su proyecto no importando el descontento del comunicado, el

único camino sería la huelga, pero no lograban ponerse de acuerdo en los tiempos.

Es importante mencionar que en diciembre de 1994 se había dado una de las crisis económicas más severas del país, referida por algunos como el “Error de Diciembre”. En ese entonces para salvar de quiebra a los bancos, el gobierno federal se apoyó en el Fondo Bancario de Protección al Ahorro, los pasivos del FOBAPROA ascendieron a 552,000 millones de pesos. El rescate bancario estaba presente en el ánimo de los estudiantes, quienes expresaban su inconformidad ante el proyecto de recabar cuotas cuando el gobierno había apoyado a los banqueros con cientos de miles de millones de pesos.

El 11 de marzo de 1999 la AEU llamó a un paro parcial para manifestarse contra las reformas.

La mañana del 15 de marzo del mismo año, en el auditorio Ignacio Chávez del Instituto Nacional de Cardiología fue aprobado el nuevo Reglamento General de Pagos. La forma en la que tuvieron que ser aprobadas las modificaciones orilló a muchos universitarios que apoyaba el aumento a sumarse al movimiento estudiantil en contra de las mismas.

De nueva cuenta el 24 de marzo la AEU convocó a un paro de labores al que se sumaron 27 escuelas, desde ese momento las discusiones sobre la fecha del estallido de la huelga se intensificaron lo que originó que el 7 de abril en la sesión de la Asamblea Universitaria se resolviera estallar la huelga el 20 de abril. De igual forma se acordó integrar una comisión que elaborara una propuesta sobre el pliego petitorio.

El 25 de marzo de 1999, el Consejo General de Huelga de la UNAM publicó su Primer Manifiesto a la Nación, donde expresan sus puntos de desacuerdo con el aumento de cuotas y presenta un primer esbozo del que después se convertiría en el pliego petitorio del movimiento. En el documento se argumenta que la huelga es, históricamente el último recurso del movimiento ante la falta de diálogo con las autoridades universitarias y se invita a un Diálogo Nacional sobre la universidad pública y gratuita.

Finalmente el 15 de abril, 92,355 estudiantes se manifestaron contra “El Plan Barnes”, mediante una consulta convocada por la AEU.

El 20 de abril de 1999 a las cero horas la Asamblea Estudiantil Universitaria se constituyó el Consejo General de Huelga.

“El Consejo General de Huelga”

El 20 de abril se publica el Segundo Manifiesto a la Nación del Consejo General de Huelga de la UNAM. En el documento el movimiento universitario declararíase ser garante “de una de las conquistas más importantes de la lucha revolucionarias de 1910, y de los movimientos estudiantiles de 1929, 1966, 1968, 1987 y 1992 que defendieron y refrendaron este derecho: la gratuidad de la educación” y refrendaría su pliego de peticiones que exigía la abrogación del RGP. Además de lo anterior demandaba la conformación de un espacio de diálogo democrático y resolutivo, el retiro de sanciones y castigos a quienes participen en el movimiento, la recuperación de días de clase invertidos en el movimiento; y la derogación de la reformas de 1997, con lo que, según el documento se recuperaría el “pase automático”, eliminaría los límites de permanencia de los estudiantes en la universidad y se respetaría la elección de carrera.

Aunque el pase automático no fue acotado al grado que buscaba Jorge Carpizo McGregor con las propuestas derivadas de su documento Fortaleza y debilidad de la UNAM, la reforma de 1997 fue rechazada por algunos estudiantes de la UNAM.

El Reglamento General de Pagos: la aprobación por parte del Consejo Universitario (de la UNAM) del Reglamento general de pagos fue lo que detonó la huelga estudiantil. Este reglamento incluía entre otras cosas el cobro de cuotas semestrales obligatorias (posteriormente, en mayo de ese año pasaron a tener carácter de “voluntarias”) de 15 días de salario mínimo para bachillerato y nivel técnico y 20 días para licenciatura. En el caso de posgrado serían los directores de cada entidad los que fijaran las cuotas.

A los extranjeros se les cobraría 10 veces más. El examen profesional, incluyendo los trámites de titulación costaría 40 días de salario mínimo. Este Reglamento fue suspendido oficialmente por acuerdo del 13 de abril de 2000.

“El Pliego Petitorio”

Este pliego petitorio fue el que se aceptó y firmó en los acuerdos del diálogo público entre el CGH y las autoridades universitarias el 10 de diciembre de 1999.¹⁴

Algunos puntos importantes son:

¹⁴ La Huelga Sin Fin, Edición Especial de Proceso No.5, apro Agencia Proceso de Información, 1 de diciembre de 1999, 72 pp.

Abrogación del Reglamento General de Pagos y anulación de todo tipo de cobros por inscripción, tramites servicios, equipo y materiales.

Derogación de las reformas aprobadas por el Consejo Universitario en junio de 1997. Esto significó recuperar el pase automático, eliminar los nuevos límites de permanencia a los estudiantes de la UNAM y respetar la elección de carrera dando prioridad al bachillerato de la UNAM por encima de los egresados de otras instituciones educativas.

Congreso democrático y resolutorio en el que toda la comunidad discuta y decida sobre los problemas que enfrenta nuestra universidad y cuyas decisiones tengan carácter de mando para toda la comunidad universitaria y sean acatadas por las autoridades.

Desmantelamiento del aparato represivo y de espionaje montado por las autoridades y anulación de todo tipo de actas y sanciones en contra de maestros estudiantes y trabajadores que participamos en el movimiento.

Corrimiento del calendario escolar tantos días como los días efectivos de clases suspendidos por el actual conflicto. Con la correspondiente anulación de las clases extramuros.

Rompiendo total y definitivo de los vínculos de la UNAM con el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior A.C. (CENEVAL) y , en consecuencia, la anulación del examen único de ingreso al bachillerato de las universidades y escuelas públicas, así como del Examen Único de Egreso. (el sexto punto fue agregado el 3 mayo de 1999 en Asamblea del CGH en el auditorio Ernesto “che” Guevara).

Libertad de todos los presos políticos (El séptimo punto fue agregado el 1 de febrero de 2000 al ser detenidos 228 estudiantes en el Plantel 3 de la ENP y absuelto automáticamente el día 7 de junio de 2000 al ser liberados los últimos 6 presos del CGH).

La Polarización:

A los pocos días de estallada la huelga, las posiciones entre quienes estaban a favor y quienes estaban en contra del movimiento y el CGH se radicalizaron. Por un lado, a favor de la propuesta del entonces todavía rector de la UNAM y algunos ex rectores recientes, así como todas las autoridades académicas y administrativas universitarias; el Gobierno Federales, los partidos Acción Nacional (PAN) Revolucionario Institucional (PRI) y los medios masivos de comunicación, destacando en la prensa escrita el diario “la Prensa”. Por otro lado en contra de la propuestas estarían padres de familia de los huelguistas,

constituidos ya en una asamblea, un número importante de profesores y académicos, comunidades universitarias de otras instituciones de México, el Partido de la Revolución Democrática (PRD), el Partido del Trabajo (PT), organizaciones sociales y movimientos de izquierda, incluyendo al Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), así como algunos medios impresos de comunicación entre los que destacaría el diario la “Jornada”.

La Propuesta de los Profesores Emérito: al tercer mes de la huelga los profesores eméritos de la UNAM (Miguel León Portilla, Héctor Fix Zamudio, Manuel Peimbert, Luis Villoro, Adolfo Sánchez Vázquez, Luis Esteva Maraboto, Alfredo López Austin y Alejandro Rossi) propondrían suspender la actualización de pagos por servicios directos y llevar el debate sobre la relación entre la UNAM y el CENEVAL, así como los reglamentos de exámenes e inscripciones a “espacios de discusión y análisis sobre los problemas fundamentales de la Universidad”; es decir a un congreso Universitario, en el momento que el CGH manifestara su intención de levantar la huelga.

La propuesta sería respaldada por 41 académicos de diversas disciplinas, pero no sucedería igual por parte del CGH, quien la rechazaría rotundamente por lo que alegaron era “no garantizar mínimamente la resolución del conflicto creado por las autoridades universitarias”

Intentos de continuar la vida académica¹⁵

El conflicto continuo e iniciaron las llamadas “clases extramuros” que contaron con una participación moderada de los estudiantes inscritos, en la Facultad de Ingeniería, las clases se llevaron a cabo en diversas sedes, grupos de no menos de 40 personas llenaban las aulas prestadas por la Universidad Latinoamericana, para tomar los cursos del 1er semestre, y las calificaciones obtenidas fueron validas, en el intento de seguir con sus estudios de estudiantes que pudieron estar, o no estar de acuerdo con el actuar del CGH.

Cabe mencionar que naves industriales también sirvieron de aulas para estudiantes “ccheros” un caso particular Vallejo, una ellas es la situada en el metro Valle Gómez; saliendo de la estación dirección aeropuertos está localizada a mano izquierda, era común escuchar al estudiantado decir que ellos pertenecían al CCH Vallejo-mez. Conforme paso el tiempo la sede se mudo a Nativitas, no todas las clases fueron validas, fue una etapa muy difícil donde la comunidad estudiantil se vio reducida, parte por desilusión y otras por desesperanza reflejada en “tiras de materias fantasmas”. Estudiante de CCH Vallejo, boleto 99: Luis Omar Guzmán.

¹⁵ Garay, Y,(2002) Historia de un movimiento estudiantil 1999 - 2001, Edición Digital, UNAM

Para el caso del CCH Naucalpan se abrieron dos sedes alternas ubicadas en los números 4 y 42 de la calle Valle de México, Col. El Mirador Naucalpan donde se impartieron cursos de diferentes asignaturas incluyendo asignaturas para los alumnos de nuevo ingreso y exámenes extraordinarios, todas las calificaciones fueron reconocidas por la institución.

“Moderados VS Ultras”: mientras tanto, al interior del CGH comenzarían también a vivirse algunas divisiones surgiendo dos grupos, los “moderados”(también querían el cumplimiento cabal de los 6 puntos, solo que con otros medios y también aceptarían desde bajar 2 de los seis puntos hasta aceptar la propuesta de los “eméritos”) y los “ultras” (renuentes a terminar la huelga hasta que no se cumplieran los 6 puntos del “pliego petitorio”).

Para finales del año, el movimiento estudiantil estaba cada vez mas dividido y con menos apoyo por parte de la sociedad civil. Por su parte Francisco Barnes de Castro presentaría su renuncia a la rectoría la noche del 12 de noviembre de 1999 y seria sucedido por el doctor Juan Ramón de la Fuente, quien hasta ese momento se desempeñaba como Secretario de Salud. Al poco tiempo del cambio en rectoría, el 11 de diciembre, serian detenidos brevemente 98 estudiantes que habían participado en una manifestación frente a la embajada de Estados Unidos, reivindicando las protestas en Seattle contra la Organización Mundial de Comercio.

“El Plebiscito”:

El año 2000 traería consigo una mayor fragmentación interna del CGH. Ante la larguísima y desgastante situación de la huelga, se convocó a un plebiscito por parte de Rectoría para pulsar la opinión de la comunidad universitaria respecto a la llamada “Propuesta Institucional”, del mismo rector, ofreciendo dejar sin efecto el RGP aprobado en 1999, la realización del Congreso Universitario, donde se analizaría y definiría lo relativo a los reglamentos generales de inscripción y exámenes aprobados en 1997 cuyo resultado fue la reforma al pase automático, la relación entre la UNAM y el CENEVAL, la regularización de todas las situaciones escolares, y que las autoridades universitarias gestionarían en el ámbito de su competencia el retiro de actas en contra de universitarios participantes en el movimiento, todo ello a cambio de que se levantara la huelga.

Diversas voces, entre las que se encontraban personalidades del ámbito cultural como Sealtiel Alatríste, Homero Aridjis, Ali Chumacero, Jose Ramon Enriquez, Carlos Fuentes, Cristina Pacheco, Elena Poniatowska,

Carlos Monsivais, Ignacio Solares, Joaquín Ramón Xirau, Sara Sefchovick, entre otras, se expresaron a favor del plebiscito e hicieron un llamado al CGH a

aceptar sus resultados, pues decían “el movimiento ya había ganado y de no levantar la huelga podría perderse incluso la propia Universidad”.

El Consejo General de Huelga no aceptaría como válidos los resultados del plebiscito, en el que entre ocho y nueve de cada diez participantes(que asistieron a votar con credencial de estudiante en mano) estaría a favor de que la huelga se resolviera a partir de la “Propuestas Institucional” de Rectoría. Para sustentar su rechazo al plebiscito, el CGH llamaría unilateralmente al ejercicio “el gran fraude plebiscito”. Como consecuencia de los resultados del plebiscito, estudiantes del Centro Universitario de Estudios Cinematográficos, la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia. Todos identificados con el ala “moderada” determinarían la entrega de sus instalaciones a Rectoría.

Dicho plebiscito fue realizado con el apoyo de la casa encuestadora “Consulta Mitofsky”. Los resultados fueron cuestionados por el CGH por motivos como decir que “se basaba en un ejercicio estadístico”, que no existía un padrón de toda la comunidad universitaria, lo cual propiciaba que se pudiera votar en más de una ocasión, que el conteo del total de los votos fue a puerta cerrada donde ni los medios ni el resto de la comunidad pudo estar presente de la veracidad de los resultados, tomando en cuenta que el nivel de participación total de universitarios no era ni el 8% de la matrícula de la UNAM. Al terminar del conteo, el 90% de quienes votaron se pronunciaron a favor del fin de la huelga.

“La Entrada de la PFP”: la carta de los intelectuales validando el plebiscito y la entrega de instalaciones por parte de los “llamados moderados” fue visto por el Gobierno Federal como un espaldarazo para la intervención y la madrugada del domingo 6 de febrero de 2000, utilizando como justificante el hecho de que el anterior jueves 3 del mismo mes se suscitaron hecho violentos en las afueras de las instalaciones de la Escuela Nacional Preparatoria No.3, elementos de la Policía Federal Preventiva, según ordenes giradas por el entonces presidente de México Ernesto Zedillo Ponce de León, entrarían en la máxima casa de estudios y detendrían a poco mas de 700 estudiantes, el grueso de los miembros aun pertenecientes al ala “ultra del CGH. No sería sino hasta el 23 de abril, a un año y tres días de iniciada la huelga y más de ocho meses de la propuesta de los eméritos, que los 3 mil 100 elementos de la PFP que patrullaron Ciudad Universitaria desde el mes de febrero abandonarían por completo las instalaciones de la Ciudad Universitaria.

“Balance Final”

A principios del 2000, el gobierno federal toma la decisión de recuperar las instalaciones, mediante el ingreso de la Policía Federal Preventiva, con lo cual, se concluye nueve meses de paro; para entonces el movimiento estudiantil había perdido apoyo por la mayoría de la comunidad universitaria, a raíz que se radicalizo el movimiento con el ingreso de los ultras, que rompían cualquier negociación con la rectoría. A pesar que el movimiento logro evitar la implementación del nuevo Plan de Cuotas, (denominado “Plan Barnes); los huelguistas no lograron derogar las reformas de 1997 con respecto al pase automático, instalación del congreso universitario, evitar que la comipems aplique los exámenes.

A raíz de la huelga de 1999, hubo pérdidas millonarias dentro la universidad; causada por personas ajenas al movimiento estudiantil moderado, que cometieron vandalismo, dentro las instalaciones como robos, grafitis, destrucción de mobiliario y equipos.

Por otro lado, la universidad quedo denigrada ante el sector empresarial que no querían contratar egresados de la UNAM, lo cual obligo a directores de diversas facultades a implementar planes para limpiar la imagen de la comunidad universitaria, como enseñar los proyectos que desarrollan dentro los planteles y carreras. Además, muchos estudiantes no lograron concluir su bachillerato y licenciatura, el tiempo estipulado por la universidad; lo cual afecto sus expectativas de egreso y trabajo. Por último, los semestres se acortaron por 3 años hasta que se normalizaron.

Desde el 1999, el Auditorio Justo Sierra (conocido como “Che Guevara”) de la Facultad de Filosofía y Letra, siguen tomado por grupos radicales de izquierda que se dedican al narcomenudeo y congrega grupo porriles. Desde esa fecha ninguna autoridad local y federal se ha atrevido a expulsarlos.

1.16 HUELGAS EN EL PERIODO DE VICENTE FOX QUESADA.

Entre las acciones más significativas en el ámbito laboral durante 2000 a 2006 se encuentran las siguientes:

Con huelgas parciales en hospitales, escuelas y universidades, servicio telefónico y eléctrico, decenas de miles de trabajadores mexicanos protestaban el miércoles contra la política económica del Presidente Vicente Fox, horas antes de que presentara su cuarto informe de gestión.

En sede del Congreso, donde Fox rindió su informe anual, las autoridades habían redoblado la vigilancia con vallas de acero. Unos 3.500 policías

custodiaban el recinto por las manifestaciones que comenzaron en varios puntos de la capital.

La principal plaza pública de la ciudad, el Zócalo, también fue cerrado para evitar que los trabajadores y organizaciones de campesinos se manifestaran frente al palacio de gobierno, los trabajadores comenzaron a protestar el martes con una multitudinaria marcha por las calles del Centro Histórico, los sindicatos en particular rechazaron una reforma al régimen de pensiones del Seguro Social que entro en vigor ese mismo mes y con la que el gobierno busca aliviar la crisis financiera del sector.

Vicente Fox dijo: “habrá buenas noticias”, esperamos que entre esas noticias sea la de su renuncia dijo Pedro Flores de 43 años, trabajador de la estatal Compañía de Luz y Fuerza, mientras marchaba junto con unas 1,000 personas por una calle alejada al centro capitalino.

El grupo gritaba consignaciones en contra del gobierno de Fox y portaba pancartas que rechazaban reformas estructurales propuestas por el mandatario.

Fox asumió en el 2000 en medio de grandes expectativas de cambio, pero las encuestas revelan que los mexicanos están desencantados por que el mandatario, en medio de un desfavorable escenario económico, no ha logrado cumplir ambiciosas promesas de campaña como crear un millón de empleos por año. Una encuesta del diario el Universal difundida el miércoles arrojó que la aprobación a la gestión de Fox bajo de 60% en junio del 2004 a 58% en agosto del mismo año.

Por si fuera poco, Fox está enfrascado en una guerra política con el popular alcalde de la Ciudad de México, Andrés Manuel López Obrador, quien era favorito para sucederlo en el 2006 según sondeos, mientras el Partido Revolucionario Institucional (PRI), buscaba regresar al poder tras haber gobernado México durante 71 años.

“Solo Emergencias”

En los hospitales del Seguro Social, trabajadores y médicos atendían solo emergencias y a pacientes hospitalizados, mientras que en las empresas de electricidad y teléfonos, cuyos sindicatos aseguraron que el servicio no sería suspendido, había personal de guardia.

El sindicato de teléfonos, que agrupa a 50,000 trabajadores, dijo que detuvo sus labores por la tarde para sumarse a las protestas mientras muchos de los más de 30,000 trabajadores del sindicato de electricistas junto con algunos del Seguro

Social, realizaban ya bloqueos en la Ciudad de México y manifestaciones rumbo a la cámara baja (diputados).

Eduardo Pérez portavoz del sindicato del Seguro Social, de 360,000 miembros dijo que cerca del 70% de los trabajadores sindicalizados en al menos 20 estados, incluida la capital, habían acatado la huelga.

La huelga afectaba parcialmente a la estatal Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), donde detuvo labores el personal no docente, aunque los profesores acudieron a trabajar y las clases se dictaban normalmente.

Samuel Romero, un mecánico de 69 años que debía operarse de un oído, se quejaba en una clínica del Seguro Social donde no había logrado ser atendido, “el Doctor me dijo de venir hoy y aquí me dicen que mañana y vine desde muy lejos. Son flojos y no atienden a nadie, les están pagando un sueldo y no trabajan” dijo el Señor Samuel Romero molesto y con justa razón de causa.

En varios hospitales los trabajadores colgaron pancartas en las que se leían lemas como el paro es “una defensa de los derechos de los trabajadores”.

Como ocurre a menudo, una central sindical amenazo con una huelga general a nivel nacional y suspensión de servicios si el gobierno no cambia su política económica.

“...vamos a ir a una huelga nacional (si no hay negociación con el gobierno)”, dijo a una radioemisora Francisco Hernández, líder de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que agrupa a telefonistas, electricistas y tranviarios entre otros.

Huelgas Mineras

El 17 de febrero del 2006 los funcionarios de la Secretaria del Trabajo, en unas de sus cuantas horas, dieron curso a una inusual decisión de consecuencias catastróficas. La improbable versión que se desprende del documento oficial liberado hace poco a la publicidad gracias a la autoridad del IFAI nos menciona que el día previo, 16 de febrero del 2006, el Consejo General de Vigilancia del Sindicato Minero, en “pleno” integrado por dos de sus vocales, tomo la decisión de destituir al propio presidente del Consejo, Juan Linares Montufar, al Secretario General del Sindicato, Napoleón Gómez Urrutia, y a los nueve miembros de su Comité Ejecutivo. Según la misma narrativa, los dos vocales uno de los cuales negaría más tarde, ante notario haber suscrito el documento confeccionaron por sí y ante sí la lista de quienes habrían de ser los nuevos dirigentes provisionales de un gremio con más de 30 mil afiliados y 70 secciones en todo el país.

El director del Registro de Asociaciones de la Secretaria del Trabajo, a la mañana siguiente, hizo historia batiendo marcas de diligencia pues en unas horas recibió el aviso formal “tomo nota del hecho, ilegalizo a los dirigentes y abrió un capitulo que dejara hondas huellas en la bitácora de la nueva cultura” con la que Carlos Abascal Carranza quiso rotular la política laboral del Gobierno de Fox.

El 2006 será también un año memorable para los obreros irritados que suspendieron el trabajo en protesta por la maniobra y que en algunos casos, se arriesgaron al enfrentar a la fuerza pública enviada para someterlos. Los siete meses de confrontación del gobierno federal con el Sindicato Minero muestran que, sin autoridad responsable, los litigios en los Tribunales, en el mundo burocrático y en las conferencias de prensa pueden derivar en una espiral sin fin. La maraña la advirtió en julio el Secretario del Trabajo ante la prensa: “ya el señor vocero de la Presidencia les informo que el señor tiene un asunto con la PGR, con la Secretaria de Relaciones Exteriores, con Hacienda, ya no es asunto laboral el tema del señor Napoleón Gómez”.

Pero en las fabricas y en las minas el conflicto es crudamente real y tiene costos, incluso de vidas como lo mostro el incidente de abril del 2006 en Sicartsa entre marzo y septiembre, cinco movimientos de resistencia al desconocimiento de Gómez Urrutia trastornaron seriamente a las poblaciones y las familias de Nacozari y Cananea en Sonora, Somberete en Zacatecas y Lázaro Cárdenas en Michoacán.

Con Secretaria del Trabajo o sin ella, las empresas y las secciones huelguistas han aportado no siempre con éxito por buscar formulas para una precaria sobrevivencia luego de meses de paros sin aparente salida. (los Pinos Conferencia de prensa, 28 de julio del 2006)

Escalofríos en Sicartsa:

La puerta dos de la planta de Sicartsa fue el escenario central de los enfrentamientos del mes de abril en donde perdieron la vida dos trabajadores y decenas resultaron heridos, pero el lunes 21 de agosto del 2006 los obreros que se reunieron frente a esa misma puesta iban en plan de festejo. Hubo quien acerco a la familia al acto en el que se entregaron las instalaciones. Había que celebrar, pro que los 142 idas en paro se saldaron con la aprobación en asamblea de un arreglo excepcional pactado en la ciudad de México con los representantes de la empresa: por la revisión del contrato colectivo, se convino un aumento de 6% a los salarios retroactivo al 1 de mayo, 2% más en prestaciones y un bono del siete mil quinientos pesos a cada trabajador; por las consecuencias del paro iniciado el 2 abril, pago del 100% de los salarios caídos, indemnizaciones

económicas a los deudos de los trabajadores muertos en los enfrentamientos y la donación de un terreno para hacerles un monumento.

Sicartsa se comprometió además a retirar todas las demandas penales que había interpuesto contra obreros y dirigentes y también a gestionar ante las autoridades el reconocimiento de Napoleón Gómez Urrutia como dirigente del Sindicato. Por reparto de utilidades, consiguieron una bonificación de 10 mil pesos por trabajador, así como 15 días de garantía del salario base “más las utilidades que arroje la caratula”. En total obtuvieron más de 180 millones de pesos a repartir entre los trabajadores, según informo Juan Linares Montufar, el presidente del Consejo de Vigilancia desconocido por la toma de nota de febrero y convertido ahora en el principal negociador.

Una columna regiomontana valoro así el arreglo al diferendo: “escalofríos de ver los acuerdos de aumento salariales, pagos de todas las prestaciones, salarios caídos y las compensaciones a los trabajadores a que llego Villacero para levantar el paro que por casi cinco meses congelo las operaciones de Sicartsa en el puerto de Lázaro Cárdenas”.

El mundo empresarial tampoco encontró motivos para celebrar la vuelta al trabajo: “es una victoria de la ilegalidad y de la fuerza sobre el Estado de derecho” dijo Luis Manuel Guaida, presidente de la Comisión Laboral de la Cámara Americana de Comercio.

La Secretaria del Trabajo certifico lacónicamente que esa institución, como ya se sabía, fue ajena por completo a la solución: “la STPS recibió esta tarde información referente a la decisión de los trabajadores de la siderúrgica para poner fin al paro que durante casi cinco meses afecto la economía local. El conflicto fue resuelto gracias a la buena voluntad de las partes y a la valiosa mediación del señor Gobernador de Michoacán”. Cinco días después el Secretario del Trabajo, Francisco Javier Salazar Sáenz, lamentaría el arreglo: “fue una situación injusta mantuvieron secuestrada a la empresa por 150 días”.

El día 24, en carta abierta al secretario del Trabajo. El director general de Sicartsa, Ramiro Lozano, cumplía su parte del trato dando cuenta del triunfo político de los huelguistas: “Sicartsa expresa su reconocimiento a la autonomía sindical, su respeto pleno a la determinación que adopten sus trabajadores respecto a quienes consideran sus legítimos representantes a nivel local y nacional.

Le solicitaron que atienda a la brevedad, la solicitud del Sindicato para que en el marco de la ley resuelva lo concerniente a la titularidad del Comité Ejecutivo Nacional, considerando la voluntad mayoritaria de los trabajadores mineros”.

En Lázaro Cárdenas los 500 hombres de la Policía Federal Preventiva abandonaron esta vez en orden la acería que fue su campamento desde los acontecimientos de abril.

La producción se reanudo y la empresa hizo inventario de costos y daños. Estimo los perjuicios económicos en 400 millones de dólares, más los destrozos en inmuebles y equipos. Los dueños dejaron correr la versión de que buscaran vender la siderúrgica, así sea en parte. El comercio de Lázaro Cárdenas respiro, aunque saco también un triste balance de casi cinco meses de precariedad económica en la ciudad.

Pero el conflicto del gobierno con el Sindicato Minero dista de haber concluido. Apenas un día después del levantamiento del paro en Sicartsa, el secretario Salazar desalentó a quienes alimentaban la expectativa de que el líder minero fuera reconocido. El 23 de agosto, desde el fortín de la toma de nota, la Secretaria rechazo de forma definitiva los acuerdos de la segunda convención nacional del sindicato, que había ratificado en mayo a Gómez Urrutia. A la semana siguiente, Montufar, el mismo presidente del Consejo de Vigilancia que anunciara triunfante el fin de la huelga en Sicartsa, fue detenido en el aeropuerto, aunque solo para ser liberado misteriosamente dos días después. Los representantes del sindicato se dijeron sorprendidos por el incumplimiento de un pacto con la Secretaria de Gobernación por el cual, a cambio de levantar la huelga, Gómez Urrutia seria reconocido y se suspenderían las causas penales en su contra. Se hablo de contradicciones entre dos secretarias del gobierno, pero pocos saben a ciencia cierta lo que ocultan las bambalinas de la política laboral.

“LA DUREZA DEL GRUPO MEXICO”

El Grupo México resulto más fuerte y rígido que Sicartsa. Desde su derrota frente al Sindicato Minero en el litigio sobre las acciones de Minera de Cananea y Mexicana de Cobre a partir del cual tuvo que pagar 55 millones de dólares a los trabajadores de la empresa como compensación a las acciones que les correspondían tras la privatización de las mismas se ha convertido, junto con el grupo de Elías Morales, en el más generoso promotor de la persecución gubernamental contra Gómez Urrutia. Además la bonanza minera internacional le permite márgenes de maniobra. A sabiendas de lo que se les vendría encima, cuatro secciones del sindicato que tienen contratos colectivos con el consorcio en Zacatecas y Sonora, incorporaron a sus revisiones de contrato colectivo la exigencia de que la empresa reconociera a Gómez Urrutia.

Sin dudar un instante, el grupo minero rechazo tal pretensión, se desencadenaron, entonces paros laborales por los trabajadores. Cada caso tuvo un desenlace precario y singular.

“SOMBRERETE, ZACATECAS”

El Grupo México aseguro que su mina San Martin, en Sombrerete, es la explotación subterránea de cobre y zinc más grande del país. Tras el desencuentro con la empresa por su negativa a reconocer a Gómez Urrutia a propósito de la revisión salarial, el 28 de febrero los 420 trabajadores de la mina estallaron la huelga. De inmediato surgió un recurso predilecto: colocar a los paristas en la ilegalidad con la declaración de inexistencia de la huelga en la Junta de Federal de Conciliación y Arbitraje.

De ahí en adelante las cosas se complicaron. La gobernadora Amalia García denunció los apremios patronales y del gobierno federal que pedían someter a los huelguistas con la fuerza pública. Pero estaba la lección de Sicartsa y era suficiente para justificar prudencia. La experimentada perredista dejó en claro que nunca acudiría a la represión y lamento verse involucrada en litigios cuya solución estaba en manos de un gobierno federal ausente pero ofreció mediar en el conflicto.

Tuvieron que pasar 70 días para que el Grupo México se decidiera a jugar su carta más fuerte, prefería cerrar el negocio antes de ceder. Los habitantes de Sombrerete intuyeron que si pueblo estaba condenado cuando en la Bolsa de Valores se anuncio, el 8 de mayo que “las bajas reservas de mina y la ilegalidad laboral” la obligaban a cerrar. Jesús Jiménez secretario general de la Sección 201 del Sindicato Minero, no daba crédito: “no se puede cerrar una planta cuando estamos en huelga, es ilegal”. A punto de pagar los platos rotos, los representantes del gobierno local procuraron y obtuvieron un arreglo que impedía el cierre. Se revisaron los salarios con un aumento de 6% y se pagaría a los obreros un 2% adicional por única vez, así apenas cinco días después del ominoso anuncio y luego de 75 de paro, los túneles de la mina inviable volvieron a poblarse.

El reconocimiento de Gómez Urrutia quedo, de nueva cuenta, en la ambigüedad mientras los sindicalistas lo celebraron, los voceros patronales lo negaban.

“LA CARIDAD EN NACUZARI”

Nacuzari tiene apenas 18 mil habitantes la vida y el destino de su gente dependen de la mina de cobre de la Caridad, el 24 de marzo, la Sección 298 del

Sindicato Minero tomo la decisión fatídica de ir a la huelga sin respetar prorrogas, 15 días más tarde, el 7 de abril, los 49 miembros de la Fracción I de la Sección 207 en la Calera, la planta de cal de la vecina Agua Prieta, se embarcaron con igual destino en defensa del dirigente nacional.

El gobierno local volvió a escuchar las mismas exigencias patronales, aplicar la ley someter a los paristas con la fuerza pública. El gobernador Eduardo Bours vacilaba, hay respetables inversiones en puerta para las minas de Sonora, la experiencia de Michoacán y al parecer también los consejos del gobierno federal lo convencieron de buscar la negociación, pese a las protestas del empresariado.

Pero Grupo México tenía otros planes, A Indalecio Pérez Morones, delegado del Sindicato Nacional en la región, le toco ser el protagonista de un escarmiento calculado. El 13 de abril lo llevaron a la cárcel acusado de “despojo en despoblado”, al tiempo que se anunciaba que había otras 27 órdenes de aprehensión pendientes de ejecutar contra los paristas los dirigentes tuvieron que ocultarse.

La movilización obrera, los plantones en el puente fronterizo, los bloqueos a calles, bancos y comercios y el apoyo inicial de la población aparecían estériles ante los recursos de la empresa.

Ni los niños se libraban de la tensión, a principios de junio el Grupo México anuncio el fin anticipado de los cursos en las escuelas que sostiene en la población, las autoridades educativas del estado y los maestros consideraron movilizar en autobuses a los mil 98 alumnos que podrían perder el año escolar y llevarlos a las aulas en otros municipios.

Por fin el 8 de junio, los abogados de la empresa aplicaron una receta radical al solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje el cierre y la cancelación de los contratos de la mina y la planta de cal al amparo de “causas de fuerza mayor”, los lideres incrédulos, tardaron en reaccionar, Rechazaron levantar el paro a cambio de que se detuviera el cierre de las minas y de que se retiraran las demandas penales.

No sospecharon que por una vez la Junta seria ágil, el procedimiento que suele tomarse meses se resolvió en 20 días, para el 2 de julio un laudo federal ordeno cancelar los contratos colectivos y liquidar al personal. A los mil 300 obreros sindicalizados y los 300 empleados se les invito a recoger su indemnización, el consorcio calculo el costo total en 126 millones de dólares de antigüedad y el reparto de utilidades retenido desde abril representaran 200 mil pesos para un minero con 25 años de servicio.

Pero estos costos se redimirán pronto, Grupo México anuncio la cercana reapertura de la mina y la recontractación de la mayoría de los trabajadores, ahora sin las ataduras del antiguo contrato colectivo y sin la zozobra que causaban tres decenas de líderes que fueron cuidadosamente listados en negro. No se sabe aun que sindicato representara a quienes volverían al trabajo, el otro enigma son las entretelas del silencio de la dirección nacional de los mineros ante la contundente decisión.

“EN EL CENTENARIO DE CANANEA”

El primero de junio es feriado en el contrato colectivo de la Sección 65 del Sindicato Minero, lo es desde siempre, por que señala el día en que Cananea paso a los anales de la épica obrera por los 10 días que sacudieron la paz laboral porfiriana.

En el 2006 se cumplieron 100 años de la histórica huelga, el Grupo México escogió la fecha para dos eventos relevantes, decidió que habría labores en la mina y provoco con ello un emplazamiento a huelga por violación al contrato colectivo de trabajo que se sumo a los paros ilegales y también se resolvió publicar un desplegado para exaltar “los esfuerzos del gobierno de Sonora para restablecer la ley mediante la ejecución de ordenes de aprehensión” y denunciar “la conducta laxa y ambivalente de la Secretaría de Gobernación ante un grupo sindicalista que se ha conducido en la ilegalidad”.

La Cámara Minera de México acompaño a su socio mayor en otro ominoso manifiesto que consideraba los paros en apoyo a Gómez Urrutia “una afrenta publica a las más altas autoridades y una amenaza al a fuente de sustento de miles de trabajadores”, el ambiente en Cananea se cargo de zozobra corrían rumores de una intervención del ejército para desalojar a los paristas.

El propio Gómez Urrutia, desde su refugio en Canadá, se dirigió al presidente en un telegrama publico decía: “una delegación de trabajadores metalúrgicos de Arizona se encuentra en esa población y cualquier daño que pudieran sufrir tendría consecuencias muy graves para el prestigio internacional de su gobierno, Hago un llamado a su espíritu de gobernante civil y pacifista para no intensificar las circunstancias de un conflicto que parece superable con la política como instrumento de conciliación”.

En los despachos del Grupo México el tono era otro, el 8 de junio, sin llegar a los hechos amagaron con aplicar la fórmula del cierre el escepticismo de los dirigentes de Cananea quedo vencido con el laudo fatal de Nacozari y la Calera.

A los pocos días, el 17 de julio, se desmontaban los bloqueos a cambio de una salomónica mitad de los salarios caídos en 46 días de agitado bloqueo.

Esa experiencia debe haber mermado los ánimos de los partidarios de Gómez Urrutia en Cananea, porque mes y medio después, para el 27 de agosto, cuando vencía el emplazamiento ordinario de revisión del contrato, la asamblea de la sección acordó por unanimidad aceptar el 6% de aumento salarial y eludir la huelga.

Las voces que reclamaban exigir de nuevo el reconocimiento del líder se perdieron en el barullo de la asamblea, no obstante, novedades sorprendentes ahora las negociaciones salariales se concluye en el despacho del gobernador Bours, bien lejos de las autoridades federales, los 12 partidarios que Elías Morales tiene en Cananea, la mayoría ex trabajadores que han demandado su parte en los 55 millones, estén envalentonados, Desafiantes ostentan el curioso mote de los "100% derechos".

Con sus abogados al frente bloquean de vez en vez las oficinas de la sección sindical para gritar consignas y apenas el 5 de septiembre impugnaban a la policía judicial del Distrito Federal por la liberación de Montufar, nada ha concluido lo quieren preso en Sonora.

1.17 HUELGAS EN EL PERIODO DE FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA

Una de las huelgas más emblemáticas del sexenio de Felipe Calderón es la "huelga nacional contra la reforma laboral".

El 1 de septiembre en su ritual Informa de Gobierno, el primer mandatario Felipe Calderón Hinojosa hizo un regalo al recién proclamado "Presidente Electo" Enrique Peña Nieto y al empresariado del país. El gobernante panista envió a la Cámara de Diputados un proyecto de "reforma" a la Ley Federal del Trabajo en formato de "iniciativa preferente", bajo ese precepto el proyecto tenía que ser aprobado, modificado o rechazado antes del 1 de octubre.

La aplanadora PRI-PAN aprobó la medida en la Cámara de Diputados en tiempos del Porfiriato hace un siglo, para vencerla se requiere una contraofensiva de los obreros, estudiantes y jóvenes que desemboque en una poderosa "huelga nacional para hacer añicos la reforma laboral".

Felipe Calderón busca la destrucción lisa y llana de los sindicatos y una drástica disminución de los ingresos de millones de trabajadores que hoy apenas sobreviven con salarios de miseria. Frente al desempleo masivo entre la juventud,

se propone aumentar la precariedad mediante contratos temporales, “de prueba”, “de capacitación” y el pago por horas, se tubo el descaro de pretender “crear más empleos al facilitar los despidos”. En nombre de la “flexibilidad”, quiere aumentar la competitividad del capitalismo mexicano al abaratar al máximo el costo de la mano de obra y con este procedimiento “fast-track”, le ahorro al abanderado priista el trabajo sucio que el asigno la clase dominante ala que ambos políticos sirven, mientras la oposición burguesa de la bancada “progresista” hundió toda protesta en los enredos parlamentarios.

Acción Nacional ha formado un condominio con el Revolucionario Institucional para imponer medias nefastas durante este interregno, pero todos “PRI, PAN, PRD, PVEM, PT, MC y el Morena de Andrés Manuel López Obrador” defienden el control del estado capitalista sobre el movimiento obrero. Los que pregonan una lucha clasista contra el capital en cambio, defienden “la total independencia de los sindicatos de la burguesía”. Se oponen tanto a la contra reforma laboral como a la actual Ley Federal del Trabajo, dicen hay que romper el grillete del corporativismo que hace de las Federaciones: CTM, CT, CROM, CROC y “sindicatos” como el STPRM y el SNTE instrumentos de control estatales sobre los trabajadores y acabar con la subordinación política de los sindicatos “independientes”.

En este cuarto año de la peor crisis económica del capitalismo en tres cuartos de siglo, los gobiernos patronales alrededor del mundo están arremetiendo en contra de los trabajadores, estos resisten, pero hasta ahora sin éxito. Al mismo tiempo que en México se trata de imponer una ley rompe sindicatos, en Grecia más de 200 mil marchan en Atenas y enfrentan a la policía. Una huelga paraliza el país en protesta contra el gobierno de coalición que impone los recortes brutales dictados por los banqueros internacionales. En España día tras día hay protestas contra el desempleo masivo: primero fueron los mineros, ahora son los “indignados”. Los manifestantes son reprimidos por rabiosos policías antimotines que “dejan jubilados ensangrentados a su paso” (la Jornada, 26 de septiembre).

En México, aunado a las presiones de la alta finanza imperialista, El Presidente Calderón quiere terminar su sexenio asestando un golpe mortal al movimiento obrero. Su “guerra contra el narcotráfico”, auspiciada por EE.UU., ha sido un fracaso total dejando un saldo de unos 95mil muertos civiles (contra 196 soldados muertos) y gran parte del país fuera del control gubernamental.

En cambio, ya le infligió una derrota terrible al Sindicato Mexicano de Electricistas, eliminando sus 44 mil puestos de un plumazo y con miles de soldados y policías federales. Ahora este burócrata lerdo e insulso quiere volver a ponerse una gorra militar y con su “reforma” anti sindical conseguir lo que ningún

presidente mexicano en tres décadas pudo. Pero no puede lograrlo sin la anuencia de la burocracia sindical.

Ante la amenaza que representa la contra reforma laboral, el anuncio de la “iniciativa preferente” debería haber tenido una respuesta inmediata de paros y protestas convulsivas. No hubo nada de eso. Después de semanas de silencio, el 21 de septiembre marcharon decenas de miles de sindicalistas para vocear su “rechazo total de la reforma laboral”.

Los combativos trabajadores del sindicato independiente de Nissan en Cuernavaca cortaron la Autopista del Sol en dos ocasiones. En días hubo marchas y plantones frente a la Cámara de Diputados en San Lázaro, además de protestar multitudes en Guadalajara, Morelia, Oaxaca, Tuxtla Gutiérrez y otras ciudades. Todo sin efecto alguno. Cuando los intereses fundamentales de los explotadores están en juego, sus representantes no ceden a la presiones de los explotados.

Lo que decide entonces es la fuerza, por su enorme poder económico, la clase obrera tiene la capacidad de arrasar con la burguesía, pero es detenida por sus propios dirigentes, la burocracia sindical, que encadena a los trabajadores al capital, los burócratas corporativistas están bien conscientes de su papel clave en el sustento del régimen del que son los guardaespaldas. El diputado priista y alto jerarca del gremio petrolero Ricardo Aldana comentó recientemente que “hoy México tiene tranquilidad social y laboral gracias a los sindicatos” (la Jornada, 26 de Septiembre). Los burócratas de los sindicatos “independientes” juegan otro papel. Su tarea es desviar las protestas a los canales parlamentarios y legaloides y sofocarlas mediante el apoyo político a la oposición burguesa, en particular al frente popular en torno a AMLO.

Leña social hay más que suficiente hoy para producir una hoguera que reduzca a cenizas el capitalismo mexicano, basado en la súper explotación brutal de trabajadores obligados a sobrevivir en condiciones infrahumanas. Aunque los cronistas adictos al poder se burlan de los de abajo “estallido social, ja, ja, ja” es su refrán y aunque los agentes laborales de la burguesía hacen lo imposible para evitarla, hoy como a principios del siglo XX, la desenfrenada intensificación de la explotación podría provocar una tormenta de rebeldía. Pero le falta sobre todo un partido obrero revolucionario para llevar la protesta a su conclusión, un gobierno obrero y campesino que inicie la revolución socialista internacional.

Al saludar la aprobación de la medida por la Cámara de Diputados, la Secretaria de Trabajo Rosalinda Pérez recordó que la patronal lleva más de cuatro décadas queriendo “Reformar” la Ley Federal del Trabajo, en su versión inicial la “iniciativa preferente” de Felipe Calderón propuso 51 modificaciones a su texto. En

nombre de la productividad y la “creación de empleos”, intentaba legalizar la precarización del trabajo mediante contratos de corta duración y la reglamentación del “outsourcing” y en nombre de la “democracia sindical” se propuso dificultar el estallido de huelgas “legales”, limitar seriamente la contratación colectiva, imposibilitar la creación de sindicatos que no cuenten con la anuencia de la patronal y el gobierno y en general fortalecer los mecanismos de control gubernamental sobre los gremios laborales.

El 24 de septiembre, la mayoría priista en la Cámara entrego su versión enmendada de la iniciativa, un dictamen de “proyecto decreto” de reforma laboral, que sirvió de base para la votación cuatro días después. En general para complacer al corporativista “sector obrero” del PRI se eliminaron varias medidas de “transparencia sindical” pero se mantuvieron las disposiciones que favorecen a la patronal en abaratar la mano de obra. En todo caso, en todas sus versiones, esta contra reforma no incrementara los empleos o la democracia sindical. Muy por el contrario, producirá más pobreza, más desempleo, un debilitamiento de los sindicatos “independientes” y el mantenimiento del control del estado capitalista sobre los gremios laborales.

Desde luego, el trabajo precario es ya una realidad, según datos del INEGI del 2006 de los 32 millones de trabajadores que cuenta el país, casi la mitad, 15.3 millones, trabajan por horas, por temporada, sin contrato alguno y por supuesto sin acceso a las llamadas “prestaciones sociales” (seguro medico, pensiones, vacaciones, fondos de ahorro entre otros). El outsourcing, es decir la subcontratación se ha extendido en el país desde hace 15 años. Un estudio reciente arrojo que 10% de las empresas mexicanas recurre al outsourcing (Notimex, 30 de mayo 2006). En muchos casos, el principal atractivo es la evasión fiscal. Ahora con esta reforma, habrá una enorme expansión de estas empresas piratas.

Uno de los aspectos más escalofrantes de la iniciativa de Calderón fue como se propuso dificultar el estallido de huelgas legales hasta hacerlo prácticamente imposible. Entre otras cosas, se pretendió exigir a los sindicatos que entregaran a la patronal “una lista con los datos de los trabajadores que están a favor del emplazamiento de huelga” con esto se generaría verdades listas negras de personal presto a ser despedido, esta solo podría durar un máximo de dos meses, al cabo de los cuales el patrón podría pedir a la autoridad laboral del gobierno un laudo que declare “inexistente” el paro. Ni los burócratas priistas podrían con algo así.

En cuanto a la “flexibilización laboral”, una de las “novedades” de la reforma PRI-PAN es la introducción de formas de contratación que no generan

obligaciones patronales como: contratos individuales (nunca colectivos) por “periodos de prueba”, por “capacitación inicial” y para el “trabajo por temporada”. Además se legaliza la contratación por horas para que los trabajadores no generen antigüedad ni derechos concomitantes. No te preocupes, aseguro el titular de la STPS, el patrón “tendrá que pagar el salario mínimo por jornada, que es de 60 pesos” (Reforma, 29 de septiembre 2006). ¿y con eso pretende que se puede vivir ? algunos junior de la política en México en la administración de Calderón pagan más que eso por un solo café y un panecito en Starbucks.

La Reforma facilitaría al patrón la ejecución de despidos: “ahora bastara con que este envíe al trabajador una notificación por correo”, la iniciativa propuesta y el dictamen priista mantiene, que en lugar de la antigüedad, los puestos vacantes “serán cubiertos por el trabajador que acredite mayor productividad”. Por añadiduras, los trabajadores despedidos injustamente, solo tendrían derecho a reclamar los salarios caídos por hasta 12 meses, a pesar de que los juicios laborales duran en promedio más de cuatro años. Los patrones ahora tendrán aun mayor interés en alargar los procedimientos para asfixiar económicamente a los trabajadores involucrados.

Muchos atribuyen esta reforma a la alianza entre el PAN de Calderón y el PRI de Peña Nieto. Muchos entre estos confiaban también en la fracción “progresista” en el Congreso para poner trabas a la aprobación de la misma. Sin embargo, finalmente no hicieron más que un show al tomar la tribuna de la Cámara por algunas horas, al que el PRI respondió tomando un balcón, desde donde procedieron a la aprobación de la medida. En realidad, los diputados del PRD, el PT y el Movimiento Ciudadano, ya sea que estén con los Chuchos (Jesús Ortega y CIA) o con López Obrador, son también enemigos acérrimos de los trabajadores y de sindicatos independientes.

En el Comité del Trabajo de la Cámara, el diputado perredista Martin Batres voto con el PAN para que el estado pueda regular (dictar) como los sindicatos realicen sus elecciones internas.

En el mismo Comité, cuando a petición de la patronal se “suavizaron” los pocos “candados” que condicionaron al outsourcing en el dictamen priista, la diputada del MC Luisa María Alcalde introdujo varias de las formulaciones suavizantes.

Al justificar esta legalización de la subcontratación, la secretaria del trabajo Rosalinda Vélez cito que el PRI, PAN y PRD contemplaban lo mismo en sus proyectos respectivos de “reforma”

En lo que toca a las conquistas de la clase obrera, acaso la entidad de la federación en que han sido ya eliminadas, aun antes de que Calderón presentara su iniciativa, es precisamente el Distrito Federal, gobernado desde 1997 por el PRD. En el DF el 90% de los contratos colectivos son contratos de protección (Proceso, 18 de diciembre de 2011). No solo eso en octubre del año pasado se aprobó un decreto anti sindical denominado “Boletín de Criterios” para normar la actuación de las juntas locales de conciliación y arbitraje, este decreto establece 330 requisitos para el establecimiento de un sindicato independiente.

Como en la iniciativa calderonista, la ley aprobada en el DF “exige que se informe previamente los nombres y categorías de los trabajadores inconformes que buscan un contrato colectivo autentico o un cambio de sindicatos, acreditar la firma de cada uno de ellos y dejar constancia escrita de su autorización expresa para tal fin”. Además los trabajadores tendrían que “exhibir documentos cuya existencia depende de la empresa, como recibos de nomina firmado, credenciales con fotografía y sello y constancia de alta en el régimen de seguridad social”.

Según Arturo Alcalde Justiniani, abogado laboral vinculado al PRD y a la administración capitalina de López Obrador, los requisitos se convierten en “una lista negra que permite al patrón despedir a los inconformes”, con lo que queda claro que “la verdadera intención del decreto es blindar los contratos colectivos de protección patronal para convertir a la ciudad de México en el cementerio de los derechos colectivos de los trabajadores”.

LA LEGISLACION LABORAL: CAMISA DE FUERZA PATRONAL

La Ley Federal del Trabajo “reformada” por Calderón con la anuencia del PRI y con la oposición pro forma de los diputados “progresistas” del PRD, PT y MC fue formulada originalmente en 1931 para reglamentar el artículo 123 de la Constitución de 1917, muchos de los que se oponen a la reforma calderonista glorifican los “derechos consagrados” en el actual LFT.

El autor de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue Aarón Sáenz, secretario de la Industria, Comercio y Trabajo en el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, títere del jefe Máximo, Plutarco Elías Calles. El modelo empleado por Sáenz fue el “Código del Lavoro” de la Italia fascista de Mussolini, según el cual las disputas entre capital y trabajo debían resolverse mediante la participación del estado como árbitro. Las “juntas de conciliación y arbitraje”, con la participación del sindicato, el patrón y el gobierno, provienen directamente de la “inspiración fascista”.

Al arbitraje estatal se sumaron en los años siguientes disposiciones políticas y legales de carácter corporativista. Así en 1936, la Conferencia de Trabajadores de México (CTM) se integro al Partido de la Revolución Mexicana de

Lázaro Cárdenas que se convirtió en partido de estado, antecesor del PRI gobierno. En 1940 en los últimos meses del gobierno de Cárdenas se hizo obligatorio el reconocimiento estatal de los sindicatos para que estos tuvieran “personalidad jurídica” de ahí viene el nefasto proceso de “toma nota”.

Estos elementos conformaron un sistema corporativista de control social. La característica fundamental del corporativismo es la integración de los sindicatos obreros, de las organizaciones campesinas y de las asociaciones de trabajadores al aparato estatal burgués.

Dado que el estado es un órgano de dominio de clase, al integrarse al estado capitalista los sindicatos dejaron de ser genuinas organizaciones obreras para convertirse, de hecho en policías laborales. Así han actuado en las décadas subsiguientes.

Durante la II Guerra Mundial, el gobierno de Ávila Camacho utilizó a los sindicatos corporativizados para impedir que los trabajadores estallaran huelgas, todo como parte del infame “Pacto obrero patronal”. Este conto con la anuencia del estalinizado Partido Comunista, que había sido instrumento en la conformación de un frente popular con el gobierno de Cárdenas y su PRM. Hacia finales de la década, los pocos resquicios que aun había de independencia sindical se cerraron con la ola de “charrazos” (golpes policiacos en los sindicatos industriales más importantes para pugnar a sindicalistas izquierdistas e imponer direcciones nombradas por el gobierno).

La LFT de 1931 estableció las bases de la intervención gubernamental en los asuntos del movimiento obrero. Toda intromisión del estado capitalista en los sindicatos, ya sea mediante el “arbitraje”, regulación de sus finanzas y elecciones o “reconocimiento” de los sindicatos y sus luchas tienen invariablemente el propósito de controlar el poder obrero para mejor suprimirlo. La LFT es usada en México para declarar “inexistentes” las huelgas, “ilegales” los sindicatos independientes y “validos” los contratos de protección. El Grupo Internacionalista y la liga por la IV Internacional luchan por la más completa independencia de los sindicatos y del movimiento obrero con respecto al estado capitalista y de los partidos burgueses.

El proyecto de reforma de Calderón, lo mismo que las otras reformas realizadas previamente, refleja el interés de sectores de la burguesía mexicana de disminuir los costos del control social, eliminando las estipulaciones de seguridad social que acompañan al sistema corporativista, no tienen nada que ver con la “democratización” de la vida sindical. Por eso, nos oponemos tanto a las leyes

corporativistas, como a las reformas propuestas por el gobierno, incluso aquellas que se cobijan bajo el sello del desmantelamiento del corporativismo.

1.18 HUELGAS EN EL PERIODO DE ENRIQUE PEÑA NIETO

El gobierno y la patronal contra las huelgas mineras, los trabajadores del Sindicato Minero se encuentran en lucha en varias partes del país.

En Sonora, Guerrero y Zacatecas 2 mil mineros han sostenido una huelga que cumple 8 años el 30 de junio del 2015.

Este 30 de junio, los más de 2 mil trabajadores que conforman las secciones 17, 65 y 201 del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos de la República Mexicana (SNTMMSRM) que corresponde a la mina de Taxco, Cananea y Sombrerete cumplieron 8 años en huelga, exigiendo condiciones mínimas de seguridad para los mineros, el respeto a sus puestos de trabajo y otros derechos laborales básicos.

Estas importantes huelgas obreras en México, comenzaron en el marco del asesinato industrial que realizó la empresa minera Grupo México el 19 de febrero del 2006. En Nueva Rosita, Coahuila, colapso la mina de carbón “Pasta de Conchos” dejando sepultado a 65 mineros, víctimas de las inexistentes condiciones de seguridad. El gobierno de México y la multimillonaria empresa hicieron todo lo posible para evitar que los cuerpos fueran rescatados.

Pese a que la dirección sindical de Napoleón Gómez Urrutia no ha levantado una política combativa para triunfar, que está alejada de la confianza en las negociaciones con el gobierno y la conciliación con la empresa, los mineros de base han sostenido una férrea resistencia.

“SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES QUE PRODUCEN COBRE, ORO Y PLATA”

El 30 de julio del 2007, los trabajadores de las minas estallaron en huelga y tomaron las instalaciones denunciando la violación del Contrato Colectivo de Trabajo y sobre todo exigiendo mejores condiciones de seguridad e higiene.

En México gran parte del territorio nacional le ha sido otorgado a las compañías mineras. De ellas, la más grande es la empresa Grupo México, cuyo principal socio capitalista es Germán Larrea, quien además explota las mayores reservas de minerales en varias partes del mundo.

Este patrón multimillonario obliga a los trabajadores a entrar a las minas con cubre bocas de papel, guantes por romperse, sin el calzado adecuado. Esto

sin contar el principal riesgo: las instalaciones no cubren medidas de seguridad mínimas, por lo que cualquier día se pueden convertir en tumbas.

“ALTO AL ACOSO DEL GOBIERNO CONTRA LOS MINEROS EN LUCHA”

Los mineros han dado un ejemplo a otros sectores y gremios, por ello el gobierno los ha atacado con medias jurídicas y represivas. Desde el comienzo de la lucha, los miembros han sufrido constantemente la represión del Estado y de la patronal. En enero del 2008, a casi seis meses de iniciado el conflicto, pretextando una sentencia de desconocimiento de huelga, alrededor de 800 militares, policías federales y estatales intentaron recuperar la mina de Sonora, desalojando a bases de gases lacrimógenos y toletazos a los cientos de mineros que la tenían tomada. Hubo un saldo de 40 heridos, 5 detenidos y 5 desaparecidos.

Sin embargo, la represión del Estado no venció la voluntad ni la lucha de los mineros, que tres meses después lograron revertir la sentencia, colocando nuevamente la bandera rojinegra en las entradas de la mina, recordándole al pueblo de Cananea y de todo el país que su lucha continuaba.

“EL ODIO DE GERMAN LARREA CONTRA LOS TRABAJADORES”

En mayo de ese mismo año, el Grupo México contraataca cerrando el hospital y la clínica en donde se atendían los mineros y sus familias y alrededor de 11 mil personas más, muchas de ellas enfermas por sustancias tóxicas emitidas por la mina. Esta es la mina que generó el desastre ambiental más importante en la historia de México, que hace unos meses contaminó el Río de Sonora.

El panista Javier Lozano, en ese entonces Secretario del Trabajo en el gobierno de Felipe Calderón, declaró que el conflicto se debía a “cuestiones de tipo personal, de revancha, y no por motivos laborales”. El gobierno y los medios de comunicación orquestaron una campaña de desprestigio a los mineros.

“QUE LA RIQUEZA MINERA CUBRA NECESIDADES SOCIALES”

Los recursos minerales son propiedad de la nación, pero bajo la lógica neoliberal, los gobiernos buscaron como entregar estos recursos a los grandes capitalistas. En 1989, tras declarar en quiebra la mina Cananea, el ex presidente Carlos Salinas de Gortari la pone en venta, la “mina en quiebra” la vendió por mil millones de dólares.

En una operación turbia Germán Larrea compra la empresa a menos de la mitad de su valor (475 millones). También en esos años se hace de Ferrocarriles de México. Otra evidencia de esta complicidad es que durante el gobierno de

Felipe Calderón, el abogado corporativo de Grupo México, Fernando Gómez Mont, fue secretario de Gobernación.

Por eso no sorprende que empresa y gobierno pretendan que la masacre en Pasta de Conchos quede impune. El gobierno y todas sus instituciones son instrumento de los empresarios, por eso los tribunales sentencian a favor de los patrones y la policía reprime a los obreros cuando esos obstaculizan sus ganancias.

Cananea es recordada por su heroica huelga en la que más de cinco mil mineros en 1906. Aunque fue ahogada en sangre, es una lucha obrera que consistió en un importante precedente de la Revolución Mexicana.

“UNIDAD DE LAS LUCHAS OBRERAS Y LOS SECTORES POPULARES”

La Sección 65 del SNTMMSRM junto con pobladores del Rio Sonora soldó una alianza y conformaron el Frente Todos Unidos contra Grupo México para denunciar las catástrofes ambientales que causa el gigante minero. Como el reciente derrame ocurrido en septiembre del 2012 de 40 mil metros cúbicos de ácido sulfúrico en los ríos Bacanuchi y Sonora.

La semana previa a las elecciones, el Frente Todos Unidos Contra Grupo México retomó la movilización cerrando las entradas a la mina, quemando un tráiler y una patrulla, repeliendo la agresión a manos de la Policía Federal. Un gran ejemplo de la fuerza que puede tener la poderosa alianza de los obreros con otros sectores en lucha.

La lucha minera es la lucha de todos los trabajadores. Para que la lucha minera triunfe es fundamental que sea acobijada por otros sectores en lucha y juntos golpeen los planes del gobierno y de los empresarios. Es necesaria la unidad del magisterio, los petroleros, los telefonistas, los trabajadores de automotrices, los mineros, con las mujeres y la juventud combativa.

A 9 años de la huelga, hoy más que nunca es importante rodear de solidaridad activa para que estas luchas no sean quebradas por desgaste. Los trabajadores unidos pueden conquistar todos sus derechos y un mundo en el que sus hijos no tengan que sufrir las mismas condiciones de esclavitud en las que viven trabajadores como los mineros y sus familias.

1.19 HISTORIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La revolución mexicana se legitimo jurídicamente en el congreso constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro el primero de Diciembre de 1916; dicha asamblea expidió la constitución que nos rige y en ella se incluyeron los ideales inspiradores del movimiento armado.

El artículo 123º constitucional tiene su origen en el dictamen relacionado con el proyecto del artículo 5º presentado por Venustiano Carranza, leído en sesión del 26 de Diciembre de 1916. Con el fin de que el pronunciamiento sobre la humanización del trabajo fuera integro, se formo la comisión que redactaría el capitulo respectivo.

El 23 de enero de 1917 el dictamen se presento como artículo 123º y bajo el capítulo “del Trabajo y de la Previsión Social”; en esa misma fecha fue aprobado por unanimidad de 163 votos, convirtiéndose así en la decisión política fundamental de mayor trascendencia que se haya adoptado en el siglo pasado.

El artículo 123º no nace por generación espontanea, es el producto de toda una tradición jurídica, cultural social pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase: la de los asalariados del campo y la ciudad.

El artículo 123º está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principal de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la trasformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

Así en dicho artículo se reconoce la teoría de la lucha de clases y en las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambio sustancialmente pues busca el equilibrio de los intereses en conflicto.

El articulo 123º por lo que refiere a las huelgas en su fracción XVII establece: “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros... Las huelgas...”.

Este numeral ha sido reformando en 19 ocasiones doce de las cuales han sido al apartado “A”.

Por decreto del 30 de Diciembre de 1938, publicaron en el Diario Oficial de la Federación al siguiente día, reformo la fracción XVII en materia de huelgas.

Por su parte, “la ley Federal del Trabajo”, es reglamentaria del “artículo 123º constitucional” apartado “A”. Su texto original sufrió reformas por decreto del 29 de marzo de 1941, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril

de 1941, por medio del cual se reformaron los artículos 259, 262, 265, 267, 269, y adiciona el 269 bis en materia de huelgas.

Por decreto del 31 de Diciembre de 1956 publicado en el Diario Oficial de la Federación el mismo día, se reformaron los artículos 233 frac V, 238, 264 frac II, por lo que se refiere a sindicatos, coalición y huelgas.

La nueva “Ley Federal del Trabajo”, se estableció por decreto del 23 de Diciembre de 1969, que se publico en el Diario Oficial de la Federación el 1 de Abril de 1970.

Por lo que se refiere a las reformas procesales de 1980, por decreto del 4 de enero de 1980, publicado en el Diario Oficial de la Federación el mismo día, se derogan los artículos: 452, 453, 453, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 en materia de huelgas, correspondientes a los artículos 920 al 936 actuales.¹⁶

¹⁶ Moreno Padilla, Javier, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, México, 1998

CAPITULO II

DERECHO DE ASOCIACIÓN

2.1 concepto de derecho de asociación en México

La libertad de asociación consiste en la facultad de las personas para constituir agrupaciones permanentes encaminadas a la consecución de fines específicos.

Sus caracteres típicos y constantes son:

- La participación de varias personas.
- El fin común de carácter permanente.
- La creación de un nuevo sujeto de derechos y obligaciones distinto a los asociados.

Los motivos por los cuales las personas se asocian son muy variadas: religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. La existencia de los partidos políticos o sindicatos son un ejemplo del ejercicio de este derecho a nivel político y laboral, respectivamente.

- La asociación tiene:
 - ✓ Un carácter voluntario, pues su ejercicio descansa en la propia decisión de una persona de vincularse con otras.
 - ✓ Un carácter relacional, ejerce necesariamente en tanto existan otras personas que deseen formar parte de la colectividad.
 - ✓ Se posee un carácter instrumental pues la asociación se constituye para la consecución de los fines que sus integrantes desean desarrollar.

La diferencia de la libertad de reunión, la libertad de asociación no es esporádica y conlleva, para las personas que participan en ella, obligaciones y derechos vinculados a las razones de la relación, así como supone un vínculo constante en el tiempo y una intención de dotar de permanencia a la unión.

En su aspecto individual el derecho de asociación implica reconocer a las personas la libertad de formar una organización jurídica, de ingresar a una ya existente, de no ingresar a ninguna o de dejar de pertenecer a una institución de la que se es miembro. Es decir es el “derecho de toda persona de asociarse con quien desea y mantenerse en esa situación” (libertad de asociación en sentido

positivo) así como el de no ser obligado a unirse, mantenerse unido, con quienes no se desea hacerlo (libertad de asociación en sentido negativo).¹⁷

2.1.1 ASOCIACION

La libertad de asociación conlleva a la conformación de una institución. Esta libertad también implica reconocer a estas organizaciones con personalidad jurídica, de manera que puedan adquirir derechos u obligaciones, y desarrollar libremente sus actividades.

A fin de lograr sus objetivos, las organizaciones que se formen en ejercicio de la libertad de asociación deben gozar de la autonomía necesaria para decidir acerca de su constitución, la elaboración de sus estatutos, su forma y estructura, la elección de sus dirigentes, la organización de sus actividades, su administración y su disolución. De ahí la necesidad de evitar todo tipo de injerencia estatal en la composición y regulación interna de la vida de las organizaciones civiles, aun que en algunos supuestos, a fin de garantizar la vigencia de estas instituciones, el Estado interviene a través de dispositivos que exigen de manera genérica que sus estatutos sean lo más democráticos posibles, o que contenga cláusulas sobre determinados temas (condiciones de adhesión y de separación de miembros, gestión y control de los fondos). El aspecto distinto sería que las disposiciones legales determinen el contenido de tales cláusulas.

Sobre la administración de sus actividades y la formulación de sus programas de acción, se debe garantizar el respeto de las decisiones que al interior de la organización adopten en sus distintas instancias (asamblea, congresos).

De otro lado, estas organizaciones tienen el derecho de decidir en qué momento dan por concluida su existencia, en razón de los objetivos para los cuales sus integrantes les dieron origen por lo que mal podrán encontrarse sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

El reconocimiento de la libertad de las personas para constituir asociaciones, trae aparejada, necesariamente la obligación estatal de reconocerles personalidad jurídica para lo cual se puede exigir el cumplimiento de determinados requisitos administrativos mas no sustantivos a fin de que puedan relacionarse con terceros para llevar a cabo sus actividades. En estos casos la autoridad administrativa

¹⁷ Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Artículo 16°.

corresponde solamente verificar la conformidad de los requisitos formales necesarios para tal efecto, sin contar con facultades discrecionales para negarla.

2.1.2 RESTRICCIONES DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.

La libertad de asociación puede ser limitada en determinados casos. Al respecto tanto el “ Pacto Internacional” (art 22º) como la “Convención Americana” (art 16º) dispone que el derecho en mención puede ser objeto de restricciones, siempre y cuando estas sean necesarias para la protección de :

- ✓ La seguridad nacional.
- ✓ La seguridad pública.
- ✓ El orden publico
- ✓ La salud y la moral pública.
- ✓ Los derechos y libertades de los demás.

De igual manera, ambos instrumentos sobre derechos humanos establecen que no será considerando como contrato al reconocimiento de este derecho, la imposición de restricciones legales, o incluso la privación de su ejercicio (añade la Convención Americana), para los miembros de las fuerzas armadas y la policía.

2.1.3 VIOLACIONES AL DERECHO DE ASOCIACION

Considerando lo mencionado en párrafos anteriores, se puede afirmar que la asociación coactiva constituye una violación a este derecho, puesto que la libertad de asociación supone una voluntad previa del individuo en razón de sus fines subjetivos, que lo determina a afiliarse, mantenerse afiliado a no pertenecer a un determinado grupo.

Igualmente es atentatorio contra este derecho. Impedir la constitución de distintas organizaciones o la libertad afiliación de las personas a estas, o adoptar medidas contra quienes forman parte de una determinada organización. En el ámbito laboral por ejemplo el respeto de esta libertad obliga a los empleados a no discriminar a los trabajadores, al momento de contratarlos a causa de su filiación a un sindicato.

Así mismo puede considerarse que vulnera este derecho los actos legales o de facto que les impiden a las asociaciones realizar sus actividades, tales como la suspensión de las organizaciones por vía administrativa, el allanamiento de sus

locales y confiscaciones de sus archivos, la destrucción de sus oficinas y la privación arbitraria de la libertad o la intimidación de quienes la integran.¹⁸

2.2 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sin lugar a dudas, la Revolución Francesa de 1789 marco el nacimiento del Estado moderno, la democracia representativa y en términos civilizatorios, el inicio de la “Modernidad” en estos cambios históricos como la “Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano” y concretamente su artículo 2º, reconoció que “la finalidad de todas las asociaciones políticas es la protección de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre; y esos derechos son la libertad, propiedad, seguridad y resistencia a la opresión”.

A partir de entonces se puede decir que la asociación política, que bien pudo iniciar con una simple reunión de individuos hasta la creación del estado, es un derecho ciudadano de carácter universal. Se conforma así una relación en doble sentido: las asociaciones políticas son creadas por los ciudadanos y estas a su vez tiene como finalidad proteger el ejercicio de sus derechos naturales en el marco del estado que es la asociación política por excelencia.

Por lo que toca al siglo XX la “Organización de las Naciones Unidas” (ONU) reconoció la línea histórica de la “Revolución Francesa” y el 10 de diciembre de 1948 expidió la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”¹⁹ en ella estableció un artículo 20º el carácter de los estados firmantes. Y en la gama de derechos que se comenzaban a erigir y enarbolar como universales, se reconoció al asociación y reunión. así, se estableció en el artículo 20º “toda persona tiene el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

En ese mismo año y siguiendo el mismo principio de evolución histórica, la “Declaración Americana de los Derechos del Hombre de 1948” en su artículo 22º²⁰ estableció que “toda persona tiene derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional. Sindical o de cualquier otro orden”.

Otros pactos o convenciones internacionales en materia de derechos civiles. Políticos o humanos, respaldaron el derecho de asociación. Un ejemplo, el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”, en su artículo 21º estableció lo siguiente: “toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso

¹⁸ Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969). Artículo 16º

¹⁹ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Artículo 20º

²⁰ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)

el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. A su vez, el artículo 16° de la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” (suscrita en la “Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos” , celebrada en San José, Costa Rica, del 7 al 22 de Noviembre de 1969, conocida como “Pacto de San José”), estableció en su artículo 16° y como derecho la libertad de asociación, señalando que:

- ✓ Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole;
- ✓ El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás.
- ✓ Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Estos dos pactos fueron aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, y entraron en vigor en 1976. El 24 de marzo de 1981 entraron en vigor en México y al ser ratificados, junto con las convenciones internacionales citadas con anterioridad, se hacen ley suprema de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133° constitucional.

El repaso de este tipo de documentos internacionales se hace con el objetivo concreto de otorgar significado histórico al derecho de asociación; Considerando que la importancia de la asociación, como derecho y como práctica, es el vértice con el cual el estado y los ciudadanos se vinculan entre sí.

Esto porque el derecho de asociación permite a los individuos autorizados para ellos participar en asuntos políticos; o bien, competir para los cargos públicos²¹.

²¹ Hurtado, Javier, *Las agrupaciones políticas nacionales en la vida democrática de México*, Ed., Nueva Generación Azteca, A.C., México, 2006.

2.3 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REUNIÓN EN LA TRADICIÓN CONSTITUCIONAL MEXICANA

El reconocimiento de la libertad de asociación en nuestro marco constitucional data de la Constitución de 1857, que en particular en su artículo noveno señalaba “a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República lo pueden hacer para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar”.

Se debe subrayar que la “Constitución de Cádiz de 1812”, la “Constitución de 1824” y los sucesivos documentos constitucionales que se emitieron hasta antes de 1857 no reconocían el derecho de asociación, lo omitían o bien lo prohibían. Conviene recordar entonces que:

“...durante la vida del México independiente, la libertad de reunión no se garantizó sino hasta el Acta Constitutiva y Reforma de 1847 pero solo como un derecho de los ciudadanos para reunirse y discutir los negocios públicos (artículo 2º). La Constitución de 1857 también estableció la libertad de reunión en forma más amplia y por primera vez, en nuestra historia constitucional consagró la libertad de asociación (artículo 9º), cuyos términos comprenden al primer párrafo de artículo 9º de la “Constitución de 1917” que aun se encuentra en vigor”.

El reconocimiento a un derecho de estas características se asumió y presentó con un sentido netamente liberal y moderno en la Carta Magna de 1857. Sobre esta base política-constitucional y filosófica, el Congreso Constituyente de 1917 no hizo sino ratificar el precepto aprobado en aquel texto constitucional. De hecho, respetó la redacción y el numeral que se le asignó al mismo artículo 9º, agregándole únicamente el siguiente párrafo:

“No se considerara ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra estas, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”

El texto aprobado por el constituyente de 1917 ha permanecido hasta nuestros días sin reforma alguna. Es así como el derecho de asociación y de reunión han estado indisolublemente unidos en la tradición constitucional mexicana. El derecho que mayor polémica y debate ha merecido es la reunión. Sobre todo en lo que se refiere a las restricciones o excepciones que se establecen para su ejercicio.

El debate se encuentra en el punto de hasta donde una marcha o movilización social está en los márgenes permitidos por la ley. Y aunque el mismo artículo establece los márgenes esto es, “cuando una reunión de ciudadanos no haga uso de la violencia en su petición o protesta ante algún acto de la autoridad, ni tampoco profiera injurias o amenazas contra esta para intimidar u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

Lo cierto es que en la práctica la línea siempre estará sujeta a interpretación y debate en cuanto a la necesidad o no de reglamentarlo.

Volviendo al caso, el derecho de asociación en la Constitución Mexicana establece que solo los ciudadanos pueden participar y ejercer tal derecho en materia política (exceptuando a los extranjeros a quienes les está prohibido). Y más allá de recordar que la asociación política es concedida a ciudadanos varones y mujeres, que hayan cumplido 18 años y tenga un modo honesto de vivir, la evolución de la democracia mexicana bien se puede analizar desde la perspectiva de como los ciudadanos han ejercido o no los derechos de asociación y reunión.

Por lo que toca al derecho de reunión, Venustiano Carranza en su momento intento ponerle limitaciones al proponer al Congreso Constituyente de 1917 la posibilidad de que si alguna reunión hubiera sido convocada con algún objeto ilícito, la autoridad inmediatamente podría disolverla. La propuesta planteaba en específicos lo siguiente:

“...cuando en ella se cometieren desordenes que alteren o amenacen alterar el orden publico por medio de fuerzas o violencia contra personas o propiedades, o por amenazar de cometer atentados que pueden fácilmente ser seguidas de ejecución in mediata, o se cause fundamentalmente temor o alarmas a los habitantes; o se profieran injurias o amenazas contra la autoridad u alguno o varios particulares, si la persona que preside la reunión o las que de ella formaran parte no redujeran al orden al responsable o lo expulsaren inmediatamente: o cuando hubiere en ella individuos armados, si requeridos por la autoridad, no dejaren las armas o no se ausentaren del a reunión”.

Esta idea genero en su momento una intensa discusión y el constituyente la rechazo. No obstante la inquietud sigue estando presente. La pregunta es hasta qué punto el estado puede hacer uso de la fuerza de la que está autorizado ante manifestaciones que recurren a la violencia causan daño a la propiedad ajena o afectan derechos de terceros. (Orozco Henriquez, 1994, pág. 79)

2.3.1 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y REUNIÓN EN LA PRÁCTICA Y LA EVOLUCIÓN DE LA DEMOCRACIA MEXICANA

Una vez aprobado el artículo 9* y vigente en su redacción y espíritu en el siglo XX, e iniciada la segunda década del siglo XXI, cabe decir que los problemas, desde una perspectiva socio jurídica, han estado en leyes secundarias o reglamentarias. Por ejemplo, durante la Segunda Guerra Mundial se estableció en el Código Penal Federal el polémico delito de disolución social. Con este el estado mexicano procesó y sentenció a ciudadanos que en esencia luchaban por la democratización del país y no en contra de él.

El delito de disolución social que se creó mediante las reformas a los artículos 145° y 145° bis del Código Penal Federal, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 14 de noviembre de 1941, no solo aumentó las penalidades al delito de espionaje sino que “con el fin de seguir manteniendo la paz interior y exterior de la nación” en un contexto del conflicto bélico mundial, se violaron derechos y garantías constitucionales. Fue así que, después de casi treinta años de haber entrado en vigor este delito, y de haberse suscitadas protestas sociales, fueron como delincuentes comunes o que atentaban contra la seguridad nacional.

Finalmente, el 29 de julio de 1970 fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación reformas al Código Penal Federal para el distrito y territorios federales en materia de fuero común y para toda la república en materia de fuero federal, así como al Código Federal de Procedimientos Penales, en las cuales entre otras cosas, fue derogada el polémico delito de disolución social que tantas protestas generó y cuyas inconformidades permitieron la apertura política y la evolución democrática del país como un gran ejemplo sería el movimiento estudiantil de 1968, que marca un punto de inflexión importante en el inicio de la apertura y democratización en México.

José Galán y Alma E. Muñoz detallan mejor las consecuencias políticas y sociales en la historia de México del movimiento de 1968, y establecen la vinculación que este movimiento social tuvo con la reivindicación de un derecho político de asociación en las siguientes palabras:

Sin el 68 no se hubieran dado la derogación de los artículos 145° y 145° bis del Código Penal, que tipificaban y establecían como se sancionaba el delito denominado de disolución social; tampoco se hubiera llegado al público reconocimiento, por parte de las autoridades, de la gravedad que para la convivencia social y política constituyen las violaciones de autoridad a los derechos humanos y la necesidad de contar con defensores en la materia, como

son ahora las comisiones de derechos humanos, que aun deben ampliar sus facultades y su autonomía. De no haber sido por el movimiento del 68 (cuya demanda principal en sus inicios fue precisamente la derogación del delito de disolución social) no se hubiera legalizado, hacia la segunda mitad de los años setenta, el Partido Comunista; no habrían tenido reconocimiento el Partido Mexicano de los Trabajadores, que impulsara Heberto Castillo, ni el Partido Revolucionario de los Trabajadores, que en dos ocasiones postulara a Rosario Ibarra como candidata presidencial; ni se hubieran dado las fusiones de partidos y agrupaciones políticas y sociales que dieron surgimiento al PSUM (Partido Social Unificado de México) y posteriormente al PMS (Partido Mexicano Socialista).²²

Pero el derecho de reunión en el marco jurídico de 1990 tenía limitantes. La ley decía que, además de que esta no fuera armada, no se hiciera uso de la violencia o se profieran insultos y amenazas y le restringía el derecho de reunión a los ministros de culto religioso. Siguiendo a Jesús Orozco, estas limitantes fueron en dos grandes líneas: la primera de ellas estuvo vinculada a prescribir que los ministros de algún culto religioso no podían hacer propaganda oponerse a las leyes, a sus instituciones o agraviar, de cualquier forma, los símbolos patrios.

La segunda estuvo constreñida a su libertad de reunión, en el sentido de que en los templos no podían, ni pueden, celebrarse reuniones de carácter político.

Fuera de estas restricciones, cuando el derecho de reunión se ejerce, este se materializa en un acto transitorio y efímero pues, una vez realizado el objeto o fin para el que fue convocado, la reunión se extingue, sin descartarse que se pueda volver a convocar para esos mismos objetivos en un hora y otro lugar con asistentes que no necesariamente pueden ser los mismo. Nos hemos colocado así en una reflexión más sociológica que jurídica, pues para que se lleve a cabo una reunión, no basta con que se comparta algo o se sientan convocados para la realización de la reunión o concurren sin necesidad de acreditar personalidad o mostrar identificación alguna para que se lleve a cabo.

En este sentido, el ejercicio del derecho de reunión se situara en medio de las agrupaciones y las asociaciones: no es una agrupación natural e involuntaria, pero tampoco una entidad jurídica de la que forman parte solo aquellos que convinieron en constituir la con un carácter relativamente permanente que persigue objetivos de más largo alcance que el de una reunión; y que exige de formalidades diversas para que se den como legalmente validos los acuerdos o decisiones que

²² Galán, José & Muñoz, Alma E., "Fin de la discordia Ejército-sociedad por el 68", *La Jornada*, México, 22 de septiembre de 1998.

solo pueden tomar aquellos que son sus miembros. Por lo tanto, el derecho de reunión está más ligado a la movilización o manifestación social.

Con base en lo anterior, el derecho de asociación, a diferencia del de reunión, está sujeto al cumplimiento de mayores formalidades. En lo que respecta al derecho de participar en los asuntos políticos del país, si bien el constituyente original considero como sinónimos la asociación y la reunión, ambas les puso la misma restricción: solo podrán hacerlo “los ciudadanos de la República”, “pacíficamente” y con “objeto lícito”.²³

El artículo constitucional que garantizaba el derecho de asociación de todos los individuos en el territorio mexicano guarda concordancia con el artículo 35º constitucional, y específicamente con su fracción IV, en donde establece como prerrogativas del ciudadano (ya no de los individuos)”asociar libre y pacíficamente para tomar parte de los asuntos públicos del país”.

Por su parte, el artículo 34º dispone quienes son ciudadanos mexicanos y señala los requisitos que deben satisfacer para adquirir la ciudadanía.

A su vez, estos dos artículos guardan concordancia con el artículo 41º constitucional , señaladamente con el párrafo II de su fracción I, que establece que los partidos políticos , como organización de ciudadanos, “tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática y hacer posible el acceso directo al ejercicio del poder público “.

No obstante, en México, el ejercicio el derecho de asociación se sujeta a las siguientes restricciones:

- 1) Las derivadas de acuerdos o tratados internacionales: el artículo 22º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del 16 de diciembre de 1966, ratificado por el Estado Mexicano el 24 de marzo de 1981, que en su párrafo 2 a la letra dice:

El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

- 2) Las constitucionales: a) la contenida en el párrafo primero del inciso e del artículo 130º “los ministros (de culto) no podrán

²³ artículo 9º y 35º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

asociarse con fines políticos”; b) la establecida en el párrafo segundo se mismo inciso: “queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas cuyo título tenga alguna palabra o indicación cualquiera que la relacione con alguna confesión religiosa”.²⁴

Así como de la derivadas pro la suspensión de los derechos o prerrogativas de los ciudadanos que contempla el artículo 38 constitucional.²⁵

- 3) Las legales: a) la contenida en el artículo 17 de la ley de Disciplina del Ejercicio y Fuerza Aérea Mexicana: “Queda estrictamente prohibido al militar en servicio activo, inmiscuirse en asuntos políticos, directa o indirectamente, salvo aquel que disfrute de licencia que así se lo permita en términos de lo dispuesto por las leyes; así como pertenecer al estado eclesiástico o desempeñarse como ministro de cualquier culto religioso, sin que por ello pierda los derechos que le otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

Adicional a lo anterior, entre 1941 y 1996 a entonces en vigor Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria estableció indebidamente que los empresarios del país al asociarse en estas organizaciones solo lo hacían para defender los intereses del gremio de que se tratara, sin tener derecho a participar como tales en los asuntos políticos del país.²⁶

²⁴ Cabe señalar que, en este caso, el concepto de agrupaciones políticas contenido en la reforma del 28 de enero de 1992 del artículo 130 constitucional es anterior a la reforma electoral a la Ley de la materia del 22 de noviembre de 1996, mediante la cual, entre otras cosas, se restablece la figura de las asociaciones políticas, ahora bajo el nombre de agrupaciones políticas, que curiosamente ya había sido utilizado por el legislador cuatro años antes.

²⁵ “Artículo 38. Los derechos o prerrogativas de los ciudadanos se suspenden: I. Por falta de cumplimiento, sin causa justificada, de cualquiera de las obligaciones que impone el artículo 36. Esta suspensión durará un año y se impondrá además de las otras penas que por el mismo hecho señalare la ley; II. Por estar sujeto a un proceso criminal por delito que merezca pena corporal, a contar desde la fecha del auto de formal prisión; III. Durante la extinción de una pena corporal; IV. Por vagancia o ebriedad consuetudinaria, declarada en los términos que prevengan las leyes; V. Por estar prófugo de la justicia, desde que se dicte la orden de aprehensión hasta que prescriba la acción penal; y VI. Por sentencia ejecutoria que imponga como pena esa suspensión. La ley fijará los casos en que se pierden, y los demás en que se suspenden los derechos de ciudadano, y la manera de hacer la rehabilitación”.

²⁶ Estos y otros principios fueron los pilares jurídicos del corporativismo mexicano. El régimen del Partido Revolucionario Institucional (PRI) tenía en las cámaras empresariales, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Nacional Campesina (CNC), los soportes sociales y económicos que le dieron estabilidad por muchos años. Sin embargo, cuando los empresarios comenzaron a cuestionar su afiliación masiva y después a manifestar su clara oposición, dirigieron una parte de las fuerzas políticas y sociales a combatir el régimen político autoritario. El consenso dice que la marcha de los empresarios en la democratización política y electoral inició en Chipinque, Monterrey. En esa reunión secreta que se llevó a cabo en 1976, el sector empresarial discutió qué debería hacer ante las decisiones del presidente Luis Echeverría por controlarlos.

Otra disposición que deformaba el carácter genuinamente libre del ejercicio del derecho de asociación para constituirse sociedades de todo tipo. Fue obligatorio que, por ejemplo, los empresarios formaran parte de las cámaras o confederación y los obreros y empleados quedarán adscritos de manera permanente e involuntaria a los sindicatos oficiales hasta entonces existentes.

Si la afiliación era obligatoria a trabajadores y empresarios en sindicatos y cámaras, respectivamente, estos a su vez afiliaban de forma colectiva a sus miembros a los partidos políticos.

Estas limitaciones al libre ejercicio al derecho de asociación fueran superadas mediante las reformas que en 1996 se hizo a la anterior ley de Cámaras de Comercio y de las de Industria. En ella se determinó como obligación de los empresarios incorporarse a las asociaciones o cámaras empresariales de la rama o el sector económico específico en el que se desenvolvían.

Incluso la autoridad tenía la facultad para establecer sanciones a quienes violaran la disposición de registrarse en ellas. Con las reformas de 1996, que abrogaban esta ley, se creó la de las Cámaras Empresariales y su Confederaciones, y si bien levantó el veto existente para que los empresarios asociados a dichas cámaras opinaran sobre asuntos políticos del país, estableció el carácter voluntario de la afiliación a ellas.²⁷

No será sino hasta el 20 de enero del 2005, cuando se establece que la pertenencia a dichas asociaciones empresariales ya no será de empresas (que son personas morales), sino de personas físicas.²⁸

Llegado a este punto, es necesario mencionar que, en el mismo año en que fue aprobado el delito de disolución social, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1941 sostuvo, en forma vigorosa un criterio fundamental para el ejercicio de derecho de asociación y de reunión en México bajo la siguiente jurisprudencia: “Si la autoridad responsable no rinde prueba alguna demuestre que una asociación tiene fines ilícitos, viola la garantía que consagra el artículo 9º constitucional, si pretende coartar a los integrantes de aquella, el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier lícito”.

Esto es se partió del principio de que todas las asociaciones y reuniones tienen fines lícitos, salvo que se demuestre lo contrario. No obstante, y pese a que en diferentes estipulaciones de distintos tratados y pactos internacionales se establecía la libertad de la asociación en materia sindical, en México este derecho

²⁷ La ley señaló en su artículo 17 que “la afiliación a las cámaras será un acto voluntario de las empresas”, pervirtiéndose también la naturaleza personalísima e individual de la pertenencia a una asociación

²⁸ Según el artículo 17, “la afiliación a las cámaras será un acto voluntario de los comerciantes e industriales”.

se modulaba de forma peculiar: la pertenecía a un sindicato no era producto de la libre afiliación de los trabajadores, sino que era una condición que a priori se debía tener si se quería ingresar a laborar a un centro de trabajo.

Igualmente, si una persona en ejercicio de su libertad decidía no formar parte de un sindicato, ello iba aparejado de la expulsión de este con la consecuente pérdida del empleo, por considerarse que dentro de las empresas y dependencias gubernamentales solo podría existir un solo sindicato, y no uno que fuera mayoritario que en este caso tendría la titularidad del contrato colectivo de trabajo y otro minoritarios.

No fue sino hasta el 27 de mayo de 1999 cuando el pleno de la Suprema Corte de justicia de la Nación, al resolver varios juicios de amparo, emitió la siguiente tesis de jurisprudencia, que por su importancia, la transcribo íntegramente.²⁹

Tesis jurisprudencial n° 43/1999 sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado 'B', fracción X, constitucional. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.³⁰

Las restricciones que a la libertad de asociación sindical existieran en México hasta 1999 tenían su razón de ser en el sistema corporativista de afiliación colectiva de los sindicatos a los partidos políticos, en este caso del Partido Revolucionario Institucional (PRI). Por eso uno de los avances más importantes que en la democratización de México se han dado tiene que ver con el fin del sistema de afiliación colectiva a los partidos políticos, garantizando así, en este caso, la libertad de asociación a un partido político.

No obstante, después de este recorrido jurídico y social, el estado mexicano todavía en el año 2010 sigue teniendo la facultad discrecional de

²⁹ Los juicios en concreto fueron: 408/98, 1475/98, 1339/98 y 3004/98. Los promovieron el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria por conducto de Francisco Pacheco García y el Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo por medio de Óscar Mariano Cuesta Vázquez.

³⁰ México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis Jurisprudencial N° 43/1999 Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén violan el artículo 123, apartado 'B', fracción X, constitucional, 27 de mayo de 1999.

reconocer a un sindicato a través de la figura de “toma de nota”, que es un acto administrativo que utilizado políticamente puede servir ya no solo para reconocer a un sindicato, sino hasta para desaparecer empresas.³¹

Finalmente, en México, la pertenencia a una organización política se garantiza si es producto de un acto libre e individual; el 22 de agosto de 1996 fueron publicadas en el Diario oficial de la Federación diversas reformas adiciones a la constitución que para estos efectos, implicaron la adición de una frase al párrafo segundo de la fracción I del artículo 41 constitucional: “solo los ciudadanos podrían afiliarse libre e individualmente a los partidos políticos”.³²

De este modo, concluimos en este breve camino a la libertad de asociación política constituye una condición esencial en todo sistema democrático, ya que sin la vigencia de este derecho subjetivo público fundamental no solo se impediría la formación de asociación y partidos políticos de diversas tendencias ideológicas, con el consiguiente empobrecimiento de la vida democrática, sino que también el mismo sufragio universal quedaría totalmente desprovisto de eficacia.

Una asociación, siguiendo a Baton (Baton, 1974, pág. 611), es un grupo para cumplir un fin o varios fines, y suele contraponerse a las agrupaciones de carácter involuntario, como son la familia, las castas, las clases sociales y las comunidades que cumplen una mayor diversidad de fines. En este sentido asociarse es propio de las sociedades modernas, libres y complejas; mientras mayor es el número de asociaciones que se constituyan desde fuera del estado, mayor será el grado de liberalización y de fortaleza democrática que tenga esa sociedad. En cambio, agruparse es un acto gregario de objetivos limitados y de una simplicidad tal, en la cual los miembros intentan asegurar su supervivencia, protección y la perpetuación del grupo.

³¹ Este acto ocasionaba el reconocimiento o no a un sindicato por parte del Estado, y creaba un problema jurídico que no era acorde con la realidad. El caso más reciente fue el del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) que culminó con la desaparición de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro que abastecía de energía eléctrica al centro del país. En sustitución de ella, la compañía que se encargó de abastecer a la región fue ahora la Comisión Federal de Electricidad, a la que consecuentemente se le reconoció su sindicato.

³² En vista de lo anterior, podemos afirmar junto con Orozco Henríquez que “[...] el derecho de libre asociación se traduce en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrá de servir al logro de los fines, la realización de actividades y la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Así, surgen partidos políticos (artículo 41 Constitucional y Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales), sindicatos obreros o patronales y asociaciones profesionales (artículo 123, apartado A, fracción XVI, constitucional y Ley Federal del Trabajo), asociaciones y sociedades civiles (artículos 2670, 2688 y demás relativos del Código Civil para el Distrito Federal), sociedades mercantiles y cooperativas (en los términos de las leyes correspondientes), así como fundaciones culturales, de beneficio y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc. De la incidencia de los múltiples tipos de manifestación del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho subjetivo público fundamental, el cual se encuentra consignado además, en cuanto al derecho de libre asociación política, en el artículo 35, fracción III, de nuestra Constitución en vigor, Orozco Henríquez.

Para comprender mejor el estatuto jurídico actual, las contradicciones e inconsistencias que en el tratado de la legislación electoral mexicana presentan el hoy llamadas agrupaciones políticas, lo más adecuado es remitirnos a sus genes jurídicos y así captar el sentido o peculiaridades que han asumido en su desarrollo.

2.4 CÓDIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES

La Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales que se publicó el 30 de diciembre de 1977 en el Diario Oficial de la Federación. Su estructura era muy coherente y lógica. así el título primero decía “Título primero. De la Elección de los poderes legislativo y ejecutivo y de las organizaciones políticas”. El capítulo III era “Del sistema de partidos políticos”; el IV “De los partidos políticos nacionales” y el VII y antepenúltimo de este mismo título era “De las asociaciones políticas nacionales”. Es decir, la lógica clasificatoria de esta ley era la correcta: la elección de los poderes ejecutivos y legislativo se hizo mediante la participación de los candidatos o miembros postulados por las organizaciones políticas; y estas eran de dos tipos: partidos políticos y asociaciones políticas.

En ella, las asociaciones políticas fueron definidas como “formas de agrupaciones políticas, susceptibles de transformarse conjunta o separadamente en partidos políticos, que contribuyen al desarrollo de una opinión política mejor informada y con mayor densidad ideológica”.

De lo anterior se derivó lo siguiente:

- Existió cierta contradicción al asumir que las asociaciones políticas (que son formas voluntarias y racionales de asociación para influir en la distribución del poder del estado) “son formas de agrupaciones políticas”, las que son formas involuntarias y naturales de asociación. La exposición de motivos de la reforma política electoral de esas fechas señalaban que estas son una “modalidad de participación política” establecida y reconocida por el estado “para que los ciudadanos participen de manera organizada en la actividad política” partiendo del reconocimiento de que “complementan y enriquecen el sistema democrático de partidos” y “podrán ser un paso previo para la formación de nuevos partidos políticos.

Aquí la falta de rigor en la conceptualización y de deficiencia en la técnica legislativa se hizo evidente al asumir como sinónimos asociación y agrupación.

Sin embargo, su lógica clasificatoria fue impecable al derivar de las organizaciones políticas los partidos políticos y las asociaciones políticas.

- Las asociaciones políticas podían transformarse en partidos políticos (necesariamente dejando de ser extinguiéndose como tales) mediante el procedimiento de registro condicionado al resultado de las elecciones, contemplado en la sección segunda del capítulo IV de ese mismo título primero.
- Congruentes con el sentido universal del derecho de asociación y con las disposiciones, el legislador acertadamente estableció que una de las finalidades de esas asociaciones necesariamente conformadas por ciudadanos era contribuir “al desarrollo de una opinión política mejor informada”. Es de la mayor importancia entender que el legislador se refería a “opinión política” y no a “opinión pública”(lo que no es lo mismo) como hoy se conceptualiza uno de los fines de las ahora llamadas agrupaciones políticas.

2.4.1 EL CÓDIGO FEDERAL ELECTORAL

Fue así que el 12 de febrero de 1987 se publicó un decreto mediante el cual se abrogaba la ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales. Esto sucedió el 28 de diciembre de 1977. En su lugar se creó el Código Federal Electoral, que fue un nuevo cuerpo normativo.

En él, el legislador reservó, entre otras cosas, al libro primero las “Disposiciones Generales”, en gran medida reiterativas de lo establecido en la Constitución General de la República en materia de derechos y obligaciones de los ciudadanos y de sus requisitos de elegibilidad.³³

Por lo que respecta a las organizaciones políticas, continuó con la misma lógica de la ley anterior. Siguió reconociendo dos tipos de organizaciones políticas: los partidos políticos y las asociaciones políticas. Sin embargo en esto una vez más incurrió en deficiencias de técnicas legislativa: si este libro se refería a las organizaciones políticas, y estas eran únicamente las dos que ya se mencionaron, la más elemental comprensión diría que ese libro se debía haber organizado a través de tres títulos: uno para disposiciones generales y dos más para cada una de las figuras jurídicas derivadas de esa materia, con sus respectivos capítulos.

Lo que se hizo fue generar ocho títulos, de los cuatro que se estaban destinados a los partidos políticos; uno a las asociaciones políticas; otro a los

³³ Véanse los títulos primero y segundo, así como sus capítulos del primero al tercero del Código Federal Electoral.

frentes, coaliciones y fusiones; otro más para tratar lo relativo a la pérdida del registro de los partidos y asociaciones políticas nacionales. A estos siete títulos se les agrego un título primero de “Disposiciones Generales” que curiosamente, estuvo destinado exclusivamente a los partidos políticos y no mencionaba para nada los frentes, coaliciones y fusiones, que los clasificaba por separado, no obstante ser el producto de una asociación entre partidos y que, por lo tanto su tratamiento debía ir en el mismo título en el que se hacía referencia a dichas formaciones políticas.

Para el 16 de agosto de 1990, entro en vigor el Código Federal de Instituciones y Procedimiento Electorales (Cofipe), que abrogó el Código Federal Electoral publicado el 12 de febrero de 1987. De este nuevo ordenamiento legal se destacó lo siguiente:

- El libro segundo cambio de nombre dejando de estar destinado a las organizaciones políticas, dedicándose ahora a los partidos políticos.
- El título sexto de este mismo libro segundo, que en el anterior Código se destinaba a las asociaciones políticas, desaparece; y con ello desapareció también esta figura que estuvo vigente por más de diecisiete años en el sistema de organizaciones políticas mexicanas. Según la exposición de motivos de la iniciativa presentada para esos efectos, “se prescinde la figura de asociación política nacional, que si bien en su momento tuvo una razón de existir consistente en proporcionar el surgimiento de nuevos partidos políticos, no se justifica en la actualidad”.

Dado que el fin era consolidar y fortalecer el sistema de partidos existente en ese momento y no alentar el surgimiento de otros a través de la figura de las asociaciones políticas;

Pese a lo anterior el artículo 33º del Código que entraba en vigor establecía: “artículo 33º. El Instituto Federal Electoral podrá³⁴ convocar en el primer trimestre del año anterior a las elecciones federales ordinarias, a las organizaciones y agrupaciones políticas que pretendan participar en los procesos electorales a fin de que puedan obtener el registro condicionado como partido político”.

A su vez, el artículo decimocuarto transitorio del Decreto del 15 de agosto de 1990 reiteraba lo establecido en este mismo artículo, determinando tan solo la

³⁴ La palabra “podrá” fue sustituida por la de “deberá”, mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de mayo de 1994.

salvedad de que “para tal efecto, ajustara los plazos señalados en los artículos enunciados (33° al 35°), de manera que las resoluciones sobre las solicitudes que llegaren a presentarse se dicten a mas tardar seis meses antes de la elección”.

Del punto anterior destacan las siguientes dudas y contradicciones: Primero ¿que entendía el legislador en 1990 por “agrupaciones políticas” a las que consideraba como sujetos convocados para participar en procesos electorales mediante la previa obtención de registro como partidos políticos, condicionado al resultado de las elecciones?;

Segundo ¿se asimilaba como sinónimo de asociación política el concepto de agrupación política, tal y como indebidamente lo hacia la Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales de 1977?; y por lo tanto,

Tercero, si así era ¿Cómo era posible que ese código convocara a una figura que el mismo había desaparecido? La deficiencia en técnica legislativa es más grave aun si se consideraba que en el Código Federal Electoral de 1987 cuando todavía existían las asociaciones políticas en su artículo 29° solo establecía: “ Toda organización que pretenda constituirse como partido político”- la contradicción estriba en que cuando aun existía esta figura, el código no la mencionaba explícitamente (podría suponerse que se hacía referencia a ella al mencionar las organizaciones políticas en términos genéricos de partidos y asociaciones políticas); y que, cuando desaparece como figura el legislador la crea como sujeto convocados que sin embargo no tienen personalidad jurídica en el propio Código;

Cuarto. ¿Cuáles eran esas “organizaciones “(políticas) a las que se convocaba cuando el mismo código al modificar la denominación del libro segundo del Código de 1987 desapareció las organizaciones políticas y solo se refería este a los partidos políticos? Si el concepto partidos políticos sustituía al de organizaciones políticas, ¿cómo es que se convocar entonces a los propios partidos políticos a constituirse en partidos políticos?

2.4.2 REFORMA DE 1994

La reforma de 1994 al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales no alteró la estructura lógica de este para la denominación de estas figuras. No es sino hasta dos años después cuando, mediante las reformas al Código de referencia del 22 de noviembre de ese año, se vuelven a crear estas aquí definidas correctamente “formas de asociación ciudadana“, pero erróneamente denominadas como “agrupaciones políticas”.

Para ello en el libro segundo, destinado a “los partidos políticos” se utilizó el espacio que quedó libre del anterior capítulo segundo, el cual estaba dedicado al “Registro condicionado”, para introducir ahí la nueva versión de las asociaciones políticas que fueron desaparecidas seis años atrás, creándolas ahora bajo la figura de “agrupaciones políticas nacionales”.

De este extraño acomodo, en el que en ese mismo capítulo se incluyó el artículo 13º, relativo a la pérdida del registro de estas nuevas figuras, que en el código de 1987 trataba en el título octavo la pérdida de registro de estas nuevas figuras, que en el código de 1987 trataban en el título octavo la pérdida de registro de los partidos y asociaciones políticas nacionales, destaca lo siguiente:

- El legislador, más por comodidad que por razones de fondo, procedió a incluir en el libro segundo, destinado a los partidos políticos, la nueva figura de las agrupaciones políticas;
- Al restablecer, en su artículo 33º las define de la siguiente manera:” son formas de asociación ciudadana que coadyuvan al desarrollo de la vida democrática y de la cultura política así como a la creación de una opinión pública bien informada”.

Es de destacarse a qué tipo de cultura política van a coadyuvar en su desarrollo; y por otro lado, no queda claro como pueden contribuir a crear “una opinión pública mejor informada”, lo que en todo caso sería labor de los medios de comunicación. Además, el artículo 35º dice:”para obtener el registro como agrupación política nacional, quien lo solicite deberá acreditar ante el Instituto Federal Electoral, los siguientes requisitos: a) contar con un mínimo de 7 mil³⁵ asociados en el país y con un órgano directivo de carácter nacional; además tener delegaciones en cuando menos diez entidades federativas”.

Aquí la lógica y las reglas de la semántica no resisten el mínimo análisis. Si una agrupación se constituye con asociados, entonces una asociación se forma con agrupados. Lo correcto debería de ser que a las asociaciones las constituyan asociados y a las agrupaciones las formen agrupados. Si son asociados los que dan vida a esta figura en la legislación electoral, entonces su nombre debería de ser una asociación y no agrupaciones. Más aun ¿ cómo se puede pedir de una agrupación que por definición misma es informal, natural y efímera que tenga delegaciones en los estados de la república cuando para ello primero que se debe hacer es asociarse y no agruparse?

³⁵ El número mínimo de asociados requerido cambió a cinco mil y el de delegaciones pasó de diez a siete, mediante las reformas al mencionado artículo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre del 2003.

2.4.3 REFORMA DE DICIEMBRE DEL 2003

El 31 de diciembre del 2003 se reformo el artículo 22° del código de referencia para: a) suprimir del artículo 22° el concepto “organización” y dejar solo el de “agrupación política nacional” como una entidad apta para “pretender constituirse en partidos políticos para participar en las elecciones federales”; y b) modificar el párrafo 1 del artículo 24° y el 1 del artículo 28° para sustituir el concepto “organización” por el de agrupación política nacional. Derivado de lo anterior, en la práctica se ha pretendido otorgar a las agrupaciones políticas nacionales el derecho exclusivo para constituir un partido político nacional y obtener registro legal con ese carácter.

No obstante, es de señalarse que ni las reformas de referencia ni el Código de la materia establecen explícitamente que las agrupaciones políticas nacionales tienen el derecho exclusivo de solicitar registro como partido político, cosa que el mismo código si lo señala para el caso del registro de candidatos a cargos de las elecciones populares cuyo derecho, por disposición de su artículo 175°, “corresponde exclusivamente a los partidos políticos nacionales”.

Esto explica que en el lapso de 1977 al año 2005, solicitan su registro como partido político cincuenta y dos organizaciones de ellas veintitrés lo obtuvieron y en su momento lo perdieron. Pero lo más significativo es que doce de estas últimas organizaciones tienen su origen en una asociación o agrupación política nacional.

Ellos fue posible porque la reforma del 31 de diciembre del 2003 convirtió a las Asociaciones Políticas Nacionales (APN) en la única entidad para solicitar registro como partido político nacional, lo que quedaría zanjado, pero no por eso exento de controversia y discusión, con la reforma constitucional del 13 de noviembre del 2007.

2.4.4 REFORMA CONSTITUCIONAL DE NOVIEMBRE DEL 2007 Y EL NUEVO “COFIPE”

Después de un proceso federal electoral en julio del 2006, en el cual el país estuvo al borde de la confrontación social, la reforma electoral del 13 de noviembre del 2007 fue el producto de esta experiencia histórica. Fueron muchos los cambios a los que intento dar respuesta, trajo avances pero también retrocesos. En lo que respecta a la asociación y las agrupaciones políticas, la reforma de noviembre del 2007, y recordando que las agrupaciones políticas en la práctica eran el camino directo a la conformación de los partidos políticos, prohibió

tajantemente en el párrafo segundo de la fracción I del artículo 41 constitucional que “quedan prohibidas la intervención de organizaciones gremiales o con objetivo social diferentes en la creación de partidos y cualquier forma de afiliación corporativa”.

De ello se desprende que los partidos políticos en la práctica y como estrategia política, al amparo de la necesidad de implantar una reforma que obstaculizara la participación de poderosos grupos de interés económico, buscaron proteger el monopolio que tiene la representación política y cerrar el camino a la apertura política y a la mayor democratización los mayores perjudicados fueron los ciudadanos.

En cuanto a la solicitud para la creación de nuevos partidos políticos las reformas del 2007 a la legislación electoral establecieron que solo podrán constituirse cada seis años después de una elección presidencial.

Esto fue un avance y retroceso a la vez. Un avance democrático porque ya no era el IFE quien a discreción lanzaba la convocatoria para constituir agrupaciones políticas nacionales; y por otro lado, fue un retroceso pro que ya no era cada tres años como sucedía anteriormente. También la reforma dispuso que cualquier grupo de ciudadanos pueda solicitar registro retirándole a las agrupaciones políticas nacionales el monopolio para el acceso al registro, como lo había dispuesto al reforma del 2003 y lo más importante quedó excluido de recibir financiamiento.

CAPITULO III

DERECHO DE LOS SINDICATOS

3.1 CONCEPTO DE SINDICATOS Y SUS CARACTERISTICAS

Concepto de sindicatos:

Un sindicato es una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de estos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Sus características principales son:

Asociación con vocación de permanencia y organización formal, estable e independiente.

Creado e integrado exclusiva y excluyentemente por trabajadores por cuenta ajena, incluidos los funcionarios públicos. Si bien de acuerdo a nuestra legislación los trabajadores autónomos no empleadores, parados, pensionistas y jubilados, pueden afiliarse a las organizaciones sindicales.

Tiene como finalidad la auto tutela colectiva de los intereses generales del trabajo asalariado, condiciones de vida y de trabajo frente a los empresarios, sus organizaciones y poderes públicos. Estos intereses son profesionales, sociales, económicos e incluso, políticos.

Para desarrollar su actividad el sindicato cuenta con diversos medios como la negociación colectiva, la huelga, la representación en la empresa y la participación institucional ante organismos públicos. Así mismo, realiza labores de asesoramiento a sus afiliados, creación de entidades de previsión social, organización de cursos de formación.

3.1.1 OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos para responder a la necesidad de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy en claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato, estos objetivos

orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores estos son:

- Un salario justo: los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.
- Mejores condiciones de trabajo: las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecte ni física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecte en su salud y dignidad. Un gran ejemplo: los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.
- Empleo estable para toda persona: no basta con tener trabajo es importante que el empleo sea estable , regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país, las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo por un lado, les cuesta más conseguirlo y por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. De unos años para la actualidad que se está tratando una igualdad laboral, para ellas el sindicato tiene como objetivo primordial garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.
- Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas: para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales es necesario crear leyes y luchar para que estas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.
- La permanente democratización: el respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden

realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países, también es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Solo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera, esto es especialmente importante para los trabajadores y los jóvenes.

Es muy importante promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegados, afiliadas formando parte de las directivas, garantizar que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

3.1.2 CLASES DE SINDICATOS DE TRABAJADORES

- Gremiales: los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De Empresa: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- Industriales: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- Nacionales de Industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- De Oficios Varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

3.1.3 REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

Requisitos de constitución:

- Deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos.

Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomara en consideración aquella cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de un periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este.

3.1.4 REGISTRO DEL SINDICATO

Se deben realizar en la secretaría del trabajo y previsión social en los casos de competencia federal y en la junta de conciliación y arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
- Una lista con el número, nombres, domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilios de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios.
- Copia autorizada de los estatutos.
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.
- Los documentos serán autorizados por el secretario general, el de organizaciones y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.
- La S.T.Y P.S. una vez que haya hecho el registró, enviara copia de la resolución a la junta federal de Conciliación y Arbitraje
- El registro del sindicato y su directiva produce efectos ante todas las autoridades.

El Registro se Negara Únicamente

- Si el sindicato no se propone la finalidad de mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones.
- Si se constituyo con el número de miembros fijados por la ley (20 trabajadores activos o tres patrones).

3.1.5 CANCELACIÓN DE REGISTRO

- En caso de disolución
- Por dejar de tener los requisitos legales.
- La junta de conciliación y arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.
- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión, o cancelación de su registro, por vía administrativa.

3.1.6 CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS

- Denominación que los distinga de los demás
- Domicilio
- Objeto
- Duración: faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- Condiciones de admisión de miembros
- Obligaciones y derechos de los asociados.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias
- Formar de convocar a asamblea época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- Determinación del número de miembros de la mesa directiva.
- Procedimiento para la elección de la mesa directiva.
- Periodo de duración de la directiva.
- Normas para la admisión, adquisición y disposición de los bienes patrimoniales del sindicato.
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- Época de presentación de cuentas.
- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- Demás normas que aprueben las asamblea

Capacidad del sindicato

- Para adquirir bienes
- Para adquirir los bienes inmuebles destinados únicamente y directamente al objeto de su institución.
- Para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes
- Obligaciones del sindicato
- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, únicamente las que se refieran a su actuación como sindicato.
- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.
- Informar a la autoridad cada tres meses, por lo menos, de altas y bajas de sus miembros.

Prohibiciones a los sindicatos.

- Intervenir en asuntos religiosos.
- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Disolución del Sindicato

- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran por transcurrir el término fijado en los estatutos.

3.2 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones aplicables a los sindicatos.
- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo aunque exista pacto en contrario.
- Los estatutos además de los requisitos aplicables a los sindicatos contendrán:
 - Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes
 - Condiciones de adhesión de nuevos miembros
 - Forma en sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas
 - Deben registrarse ante la secretaría del trabajo y previsión social y remitirán por duplicado.
 - Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
 - Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.
 - Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido a la directiva.
- Los documentos serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas salvo lo dispuesto en los estatutos.

3.3 LIBERTAD SINDICAL.

Es la libertad de garantizar a los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de la política económica y social, es además un requisito previo esencial para una colaboración entre trabajadores, empleadores y gobiernos en condiciones de igualdad.

La lucha de los trabajadores por el derecho a defender sus intereses mediante sindicatos independientes se inicio en el siglo XIX y se prosigue en nuestros días, siendo aun mucho los trabajadores que actualmente se ven privados de este derecho fundamental y son objeto de persecución, despido y encarcelamiento; muchos incluso entregan su vida en esta lucha.

Un paso importante en esta lucha ha sido el reconocimiento por la comunidad internacional de la libertad sindical y el derecho de sindicación como el derecho humano fundamental. Este reconocimiento ha conducido a la adopción por la OIT de los convenios básicos a saber.

EL CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, 1948 (NUM 87)

“Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a esas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

EL CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA, 1949

(NUM 98)

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar, la libertad sindical en relación con su empleo”.

En la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajador en su 86ª reunión (junio de 1998), se confirma y consolida el compromiso internacional respecto del derecho sindicación y de negociación colectiva y se alienta a todos los estados miembros a respetar los principios contenidos en los citados convenios, con independencia del hecho de que los hayan ratificado o no. Además el “Comité de libertad Sindical de la OIT, examina las quejas presentadas en contra de los estados miembros por violación de la libertad sindical hayan o no hayan ratificado esos estados en el convenio sobre libertad sindical y toma las decisiones que le parezcan oportunas.

3.4 LA AUTONOMIA SINDICAL.

La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir libremente las organizaciones de su preferencia, elegir a sus representantes y organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas. La idea fundamental es que el sindicato goce de autonomía para que sus afiliados puedan decidir por sí misma las reglas que deberán observarse en la dirección y condición de sus organizaciones.³⁶

La autonomía sindical se expresa en las normas que deben regir la existencia misma de la agrupación, esto es, su constitución y disolución así como su vida, funcionamiento y actividades desde la fecha de su formación hasta el momento de su desaparición.

3.5 DEMOCRACIA SINDICAL

La autonomía sindical no es una cuestión contrapuesta o un término antónimo a la democracia sindical. El hecho que los sindicatos tengan reconocida cierta autonomía para auto organizarse sin interferencia alguna por parte de terceros no quiere decir que no se les pueda exigir un régimen interno democrático. El mismo artículo 364 bis de la ley federal del trabajo, recién introducido con la reforma señala: “En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratitud, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical”, de tal forma que, como pareció entender el legislador al redactar este numeral, la autonomía sindical y la democracia sindical pueden y deben coexistir.³⁷

La democracia sindical no es una cuestión novedosa en nuestro país. El fundamento democrático de los sindicatos ya se había reconocido en la LFT de 1970 mediante disposiciones de naturaleza democrática, como es el caso de la fracción VIII del artículo 371, que ha permanecido sin modificaciones y que señala como contenido de los estatutos la “forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar ; además en su parte final el artículo agrega que “las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos”; también la fracción I del artículo 365 señala que los sindicatos deben constituirse en una asamblea, lo que implica una votación mayoritaria de

³⁶ La libertad sindical., recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ª. Ed., Ginebra 1996.

³⁷ *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, 4a. ed., 2006, párrafo 398.

los miembros constituyentes; la fracción IV del mismo artículo 365 exigía ya, desde 1970, que la directiva sindical fuera elegida para la asamblea.

Pero el concepto de democracia sindical no puede limitarse solo a la elección de los dirigentes sindicales ni a la forma de convocar a Asamblea, al quórum de esta, ni a la forma de tomar decisiones dentro del sindicato. El término “democracia sindical” denota obviamente que los sindicatos han de ser democráticos, pero lo que no está claro es en qué consiste exactamente esta democratización o cuáles son los elementos que deben darse en un sindicato para considerarlo democrático, o acaso la elección directa o indirecta de los dirigentes de un sindicato hacen a este mas o menos democrático.

La palabra “democracia” es sin lugar a dudas, uno de los términos de la antigüedad más utilizados en nuestros días.

Es por todos saber que el origen etimológico de esta palabra proviene de los términos griegos demos y kratos, donde el primero se refiere a pueblo o plebe y kratos a autoridad o poder, de tal forma que en una primera aproximación podríamos decir que este concepto se refiere a la configuración de un modelo de gobierno ejercido por el pueblo, con contraponiéndose a la autocracia, donde el poder se ejerce por una sola persona, o a la oligarquía o la aristocracia, donde el poder se ejerce por un grupo privilegiado de personas.

Trasladar el concepto democracia a los sindicatos resulta complicado tanto por la indeterminación del vocablo como por su connotación política. En una primera aproximación podríamos definir a la democracia sindical como el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores. Pero esta definición arroja poca claridad; en todo caso, habría que definir cómo ha de concretarse y de ejercerse este gobierno. Para resolver esta cuestión parece prudente trasladar al concepto de democracia sindical la doble dimensión que señalamos arriba, es decir, el sentido formal y el sentido material de democracia. De tal modo que en el ámbito sindical ha de observarse también una cuestión que se refiera a los modos de organización y distribución del poder, y otra que implique el respeto de unos derechos de los socios dentro de los sindicatos, así cuando se hable de “democracia sindical” debe entenderse en esta doble acepción, formal y la material.

Al tratar de identificar los rasgos característicos de un sindicato democrático desde una acepción formal, la doctrina suele identificar tres aspectos:

- ✓ La participación de los socios en la toma de decisiones del sindicato
- ✓ La existencia de grupos de oposición dentro de los sindicatos.

- ✓ La existencia de procesos electorales para elegir a las elites dirigentes.

Al hablar de la primera acepción nos referimos a una estructura sindical que facilite la participación de los agremiados dentro del sindicato, para lo cual resulta necesario que los estatutos contemplen diversos sistemas de participación en los que se concretan condiciones mínimas e ineludibles que permitan a la base intervenir en las decisiones del grupo. En este sentido se considera que el fundamento democrático de un sindicato se refiere a la construcción de la voluntad asociativa libre y abierta con la participación de todos los socios, es decir que el sindicato tenga una estructura que posibilite la participación de los agremiados en igualdad de condiciones respecto de su funcionamiento, desde esta perspectiva un sindicato democrático sería aquel en el que las decisiones se tomaran por los afiliados según el principio de abajo hacia arriba.

Una segunda postura identifica a la democracia sindical con la presencia de grupos de oposición de tal forma que la existencia de intereses diversos en el seno asociativo es la base del equilibrio democrático de un sindicato. Desde esta concepción debe haber, dentro del sindicato, diversos grupos que representen diversos intereses y que compitan por el poder. Esta postura parece un tanto controvertida e incluso ilusoria, pues resulta difícil pensar en un sindicato con un marcado corte ideológico o forma de actuar que acepte en un seno a un grupo de disidentes u opositores; si estos existen y no están de acuerdo con la forma en que se manejan las cosas dentro del grupo o consideran que este ya no representa sus intereses, tienen el pleno derecho, en el ejercicio de su libertad sindical, de salirse de dicho sindicato y de afiliarse a otro que se apeguen mas a sus convicciones o incluso pueden crear otro sindicato.

Una tercera concepción, la que más ha cuajado en el ámbito sindical, entiende que la democracia de estos no se refiere tanto a la participación de los socios en las decisiones asociativas ni a la existencia de grupos de oposición dentro del mismo sino sobre todo, y principalmente a la legitimación de la dirección de la asociación a través de procedimientos electorales, que debería comprender además la periodicidad de dichas elecciones y la existencia de procedimientos de revocación, así como la limitación de las reelecciones de los representantes. Lo que se pretende desde esta postura es favorecer la circulación de los dirigentes o grupos dirigentes para evitar la creación de oligarquías cerradas que monopolicen la toma de decisiones con el consiguiente apartamiento de las bases sindicales.

Esta postura parece serla adoptada por el legislador de la reciente reforma laboral pero centrándose únicamente en la forma de elección de los dirigentes sindicales, misma que según la misma reforma, puede ser de dos tipos: la primera,

la elección directa de los afiliados reunidos en Asamblea General, la segunda, la elección indirecta, en la que la elección se lleva a cabo por los representantes designados por los afiliados.

Es cierto que en ambos casos el procedimiento de elección es democrático, como argumentaba el diputado Manlio Fabio Beltrones³⁸, pero en el sentir de J.I Navarro Méndez parece que el primero lo es más que el segundo, y esto es así porque se aplica de mejor manera la regla de la mayoría, además de que se dota de mayor legitimidad a los representantes de los sindicatos, evitando posibles deformaciones de la voluntad popular, en la elección indirecta por lo contrario, se elige a uno o varios cuerpos intermedios, que a su vez elegirán a los líderes del sindicato, lo que implica una menor fiabilidad democrática toda vez que de esas fases intermedias cabe que el voto de los compromisarios o cuerpos intermedios se aleje de la autentica voluntad de los agremiados cabria preferir tal vez un sufragio indirecto frente a uno directo en aquellos sindicatos de gran tamaño con gran numero de agremiados y con presencia en todo el territorio nacional, donde debido a estas circunstancias resultara problemático realizar elecciones directas.

Respecto a la acepción material del vocablo democracia aplicado, al ámbito sindical, este se entiende como el reconocimiento de unos derechos de los afiliados frente al mismo sindicato. No se trata del reconocimiento de todos los derechos fundamentales de los agremiados frente al sindicato, ni del reconocimiento de la eficacia horizontal de todos los derechos fundamentales de los agremiados frente al sindicato, sino de un tipo muy concreto de derechos que se conectan directamente con la participación de los agremiados en el proceso de toma de decisiones internas, por lo que cualquier otro derecho fundamental, como alguno de la esfera personal, no se encuentra comprendido. Esto no quiere decir que los derechos fundamentales de los agremiados no deban ser respetados por el sindicato, independientemente de su reconocimiento explícito a nivel legislativo o estatutario los derechos fundamentales de los agremiados deberán ser respetados, si su naturaleza lo permite, por el mismo sindicato.

Dentro de los derechos de los agremiados frente al sindicato se han identificado derechos a participación en las actividades de la asociación y en los órganos de gobierno y representación. Estos derechos implican a su vez la posibilidad de sufragio activo y pasivo para formar parte de estos órganos y comprende, por otro lado, el derecho a la información del asociado como un derecho esencial para que pueda conocer en cualquier momento la situación en la que se encuentra su sindicato, que asuntos son lo que están siendo objeto de debate en los diferentes órganos decisores, cual es la situación financiera del

³⁸ Beltrones, M. F., "Las cuatro columnas", *El Universal*, 31 de octubre de 2012.

sindicato y quiénes son los agentes que colaboran al sostenimiento del mismo. Es en este aspecto que la reforma laboral dio un gran paso (aunque lo pudo haber dado más grande) al reformar el artículo 373º de la LFT, reconociendo el derecho de los agremiados de exigir cuentas al sindicato del cual forma parte.

Reconocer el derecho de los afiliados a la información dentro del sindicato es una concreción de la democracia sindical en su acepción material, y que de nada serviría reconocer la democracia sindical en su acepción formal si se desconoce en su acepción material, esto es si no se reconocen algunos derechos fundamentales de sus ciudadanos, el fundamento de un sindicato democrático es también el reconocimiento de unos derechos de los afiliados frente al mismo sindicato, y el derecho a la información es un derecho que nutre el correcto funcionamiento sindical.

Lo que no se permitió en este aspecto de la reforma laboral es que los sindicatos estuvieran sometidos a auditorías externas por parte del estado. Entendemos que si bien la obligación de los sindicatos de rendir cuentas es principalmente hacia sus agremiados, esta obligación también puede y debe surtir efectos hacia la autoridad estatal y esta tiene la facultad para auditar a los primeros, debido a la especial naturaleza jurídica de los sindicatos y a la relevancia de sus funciones dentro del estado social y democrático de derecho. Si hemos dicho que los sindicatos son asociaciones con especiales funciones públicas que trasciendan del ámbito privado y que coadyuven en las tareas del estado, resulta lógico que este tenga el derecho a ser informado también de los aspectos internos de los sindicatos, principalmente de los aspectos económicos, a fin de constatar que sus funciones constitucionales delegadas se estén realizando correctamente.

Por lo demás el socio debe tener reconocida, entre otros derechos, la libertad de expresión, tanto dentro como fuera del sindicato. Se trata de una libertad cuya garantía parece oportuna para asegurar niveles democráticos aceptables en el seno de los sindicatos, pues gracias a ella se puede producir un debate abierto de ideas que dé lugar a iniciativas y alternativas al margen de las oficiales. También formar parte de estos derechos según ha entendido el “Tribunal Constitucional de España”³⁹ los derechos de los afiliados a impulsar el

³⁹ Así lo afirma además el Tribunal Constitucional español en su sentencia del 22 de noviembre de 1979 y en su sentencia 3/1981.

cumplimiento de los fines de la asociación, la dedicación voluntaria de su actividad y la aportación de contribuciones económicas.⁴⁰

Con base en lo anterior y precisamente porque la democracia sindical es un concepto que suele entenderse desde varias acepciones, suele ser común que se entienda como la satisfacción de solo una o algunas de ellas.

Así, puede darse el supuesto de que se denomine democrático aun sindicato que permita un amplio grado de participación por parte de los agremiados en la toma de decisiones, pero que presente al mismo tiempo características oligárquicas en el método de elección y revocación de sus dirigentes.

Reducir el concepto de democracia sindical a la satisfacción de una sola de las acepciones aquí mencionadas es algo excesivamente simplificador y que comporta una idea empobrecida y degradada de lo que supone la democracia. En consecuencia dice en España R. Gallardo Moya , es evidente que entre estos elementos que han sido apuntados por la doctrina no existe una relación excluyente, sino mas bien complementaria; todas estas acepciones de la democracia sindical contribuyen a desarrollar un concepto más amplio de este.

La concepción de democracia sindical, contenida en la reforma laboral de noviembre de 2012 se enfoco solo en una o dos acepciones del amplio concepto al que se refieren la democracia sindical. Según la reforma, pareciera que la democracia sindical se agota en la votación libre y secreta, ya sea directa o indirecta de la clase dirigente del sindicato, pero no hace mención alguna de la circulación de estas clases dirigentes ni de la existencia de grupos opositores dentro del mismo sindicato, y de manera somera se refiere al reconocimiento de derechos de los agremiados dentro del sindicato, a lo mucho al derechos a la información de estos.

Si bien ha sido un adelanto incluir en la LFT que la elección de la clase dirigente sea mediante el voto libre, secreto, directo o indirecto, el legislador no debió pasar por alto la periodicidad de las elecciones de los dirigentes sindicales ni la posibilidad de que los sindicatos prevean procedimientos mediante los cuales se prohíban la reelección de los representantes sindicales o se revoque a estos. A pesar de que la SCJN ha señalado que este tipo de mandamientos (artículo 75 de la LFTSE) va en contra de la libertad sindical colectiva, la no reelección de las clases dirigentes de los sindicatos es un principio democrático fundamental que

⁴⁰ Mario de la Cueva estima que la causa mediata del sindicalismo fue la revolución industrial y la causa inmediata la miseria de los trabajadores. Cfr. Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 12a. ed., México, Porrúa, 2002, t. II, p. 251.

desde nuestro punto de vista debió haberse incluido en la reforma laboral y que no constituye una intromisión a la autonomía sindical, sino una limitación proporcional al ejercicio de este derecho debido a la especial relevancia que juegan los sindicatos dentro del estado social y democrático de derecho.

Si como ha dicho el Tribunal Constitucional Español el mandato de democraticidad “admite distintas concreciones” como el mismo principio democrático consiente distintos grados de realización, en el caso de nuestro país la no reelección es una forma muy arraigada histórica y culturalmente de concretización de la democracia, y es por eso que este principio tan nuestro de entender una parte de la democracia debería trasladarse a los sindicatos.⁴¹

Al hablar de democracia sindical lo óptimo sería que nos refiriéramos a todas las acepciones antes mencionadas del término y no solo a una de ellas. Hablar de democracia sindical debería significar la existencia de un determinado diseño de organización que facilite la participación de los agremiados en las decisiones de los sindicatos; la existencia de un proceso electoral para la elección de los grupos dirigentes que se lleve a cabo de manera libre, secreta y directa o indirecta; que haya una circulación de estos grupos; que se prohíba la reelección de estos dirigentes; que haya una oposición dentro de la asociación y que exista un mínimo de derechos de los afiliados oponible frente al mismo sindicato.

3.6 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupos de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresas). También en caso de que no exista un sindicato puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.⁴²

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

⁴¹ Bilbao Ubillas, J. M., *Libertad de asociación y derechos de los socios*, cit., p. 167

⁴² Artículos 386 al 403 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo contendrá:

- ✓ Los nombres y domicilios de los contratantes
- ✓ Las empresas y establecimientos que abarque
- ✓ Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obrar determinada
- ✓ Las jornadas de trabajo
- ✓ Los días de descanso y vacaciones
- ✓ El monto de los salarios
- ✓ Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- ✓ Disposiciones sobre la capacidad o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
- ✓ Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley federal del trabajo
- ✓ Demás estipulaciones que convengan las partes

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornadas, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definiciones de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencia y permisos para los dirigentes sindicales).

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales.

En el contrato colectivo, podrá establecer que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato. Anteriormente a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente. En la revisión del contrato colectivo se observaran las normas siguientes:

- Si se celebren por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquier de las partes podrá solicitar su revisión.
- Si se celebren por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- Si se celebren por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.
- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:
- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y en su defecto a la fecha del depósito.

Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por una cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

El contrato colectivo de trabajo termina:

- ✓ Por mutuo consentimiento
- ✓ Pro terminación de la obra; y

- ✓ En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Este tipo de contrato de trabajo se aplicara a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (mas sueldo, mas descansos entre otros.) pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales).

Por lo tanto en algunos ordenamientos los convenios colectivos se semejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo esta precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

Un contrato puede contener:

- ✓ CLAUSULAS OBLIGATORIAS

Están establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo. Todo contrato de trabajo debe, obligatoriamente, contener cada una de las menciones que este precepto indica, no existiendo en la ley. Así el dependiente conocerá todas sus obligaciones y los derechos que le pueden asistir, los honorarios de trabajo, la labor específica que deben cumplir, y el empleador los servicios que puede requerirle, la remuneración a pagar.

- ✓ CLAUSULAS PERMITIDAS

Las partes pueden estipular todas aquellas condiciones adicionales que estimen convenientes como: determinadas prohibiciones para el trabajador, premios por asistencia, descansos especiales. La cantidad de estas clausulas es ilimitada y se referirán a dos grupos de materia:

- ✓ Para regular aspectos no abordados por la ley
- ✓ Para mejorar las condiciones en beneficio del trabajador

No puede aceptarse como cláusulas permitidas la que condiciona la subsistencia del contrato, o lo afecta esencialmente, al estado civil del dependiente.

✓ CLAUSULAS PROHIBITIVAS

Se consideran todas aquellas que implican una renuncia a los derechos otorgados por las leyes laborales, los cuales son irrenunciables.

✓ CLAUSULAS TACITAS

Lo que determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Fundamento de las cláusulas tácitas: principio de la primacía de la realidad

Su existencia se funda en el carácter consensual del contrato de trabajo y en el principio de la primacía de la realidad en virtud del cual en materia laboral se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad.

Las cláusulas tácitas solo reciben aplicación tratándose de los contratos individuales de trabajo, no siendo procedente exigir que estas se incorporen también a los contratos colectivos de trabajo.

3.7 CONTRATO-LEY

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Los contratos ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. Pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

La solicitud se presentara a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal o al Gobierno del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, si se trata de industria de jurisdicción local. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Gobierno de la Ciudad de México, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y beneficia para la industria la celebración del contrato ley, convocara a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados.

El contrato ley contendrá:

- ✓ Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convención
- ✓ La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional
- ✓ Su duración que no podrá exceder de dos años
- ✓ La condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX
- ✓ Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate
- ✓ Las demás estipulaciones que convengan las partes. En el contrato ley podrán establecerse las clausulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa

Los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta recisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año trascurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley.⁴³

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

⁴³ Artículos del 404° al 421° de la Ley Federal del Trabajo.

- ✓ La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México.
- ✓ Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobaran que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
- ✓ Los peticionarios acompañaran a su solicitud copia del contrato y señalaran la autoridad ante la que este depositado;
- ✓ La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenara su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y señalara un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarara obligatorio el contrato ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observaran las normas siguientes:

- Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
- El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato ley.

En cada empresa, la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

En la revisión del contrato ley se observaran las normas siguientes:

- Podrá solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;
- La solicitud se presentara a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, noventa días antes del vencimiento del contrato ley, por lo menos;
- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocara a los sindicatos de trabajadores y a los

patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, ordenara su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogara por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Por último el contrato ley terminara:

- ✓ Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406
- ✓ Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

3.8 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.⁴⁴

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajadores.

El reglamento contendrá:

- ✓ Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- ✓ Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- ✓ Días y horas fijados para hacer limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- ✓ Días y lugares de pago.
- ✓ Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V de LFT.

⁴⁴ Artículos del 422° al 425° de la Ley Federal del Trabajo.

- ✓ Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- ✓ Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- ✓ Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a la medida profilácticas que dicten las autoridades.
- ✓ Permisos y licencias
- ✓ Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
- ✓ Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En la formación de un reglamento se observaran las siguientes normas:

- Se formulara por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón
- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquier de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositara ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a la ley, su reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos ley; y
- Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán públicas, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. De preferencia, el texto integro de las versiones publicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijara en los lugares más visibles del establecimiento.

CAPITULO IV

DERECHO DE HUELGA

4.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

La naturaleza jurídica de la huelga es de carácter constitucional ya que estriba en que es un instrumento de solución compulsiva del conflicto laboral, ante la negativa injustificada de la patronal de ceder a las peticiones laborales, por lo que se considera que se trata de un derecho de autodefensa, siendo así la libertad de los trabajadores para mantener el equilibrio en las relaciones de producción, lo que en su conjunto constituye y es la influencia de las organizaciones obreras, que al encontrarse regulada en la parte dogmática de la constitución mexicana y al estar dirigida a una colectividad, se considera que es una garantía social, así lo considera la doctrina de acuerdo a lo siguiente:

Se ha convertido el concepto de derecho de huelga, por Russomano, basándose en que la huelga paso a ser considerada “no un conflicto de trabajo, sino un instrumento de solución compulsiva del conflicto”, Expresa su renuencia a aceptar en términos jurídicos el concepto de derecho de huelga al decir:

“...la huelga solo se justifica como resultado de la insuficiencia del orden jurídico, su extensión y su legitimidad crecen en porción directa con el defectuoso mecanismo judicial del Estado en cuanto a la posibilidad de dar solución procesal adecuada al conflicto colectivo del trabajo”.

Con ello viene a coincidir con el tratadista Niceto Alcalá Zamora y Castillo, quienes sostienen que como la huelga no da una solución jurisdiccional al conflicto, se trata de un derecho de autodefensa

En tal sentido, el ideólogo del Laborismo Ingles Harold J. Laski(Harold, 1997, pág. 77), expreso como razón justificativa de la huelga, que si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las fuerzas económicas, debe dejar en libertad a los trabajadores para que procuren obtener el equilibrio en las relaciones de producción. (Cordova Romero, 1986)

Ahora bien, el derecho de huelga debe contemplarse no en el marco contractualista del derecho civil, sino como la irrupción de un nuevo fenómeno jurídico, que consiste en la influencia de las organizaciones obreras.

“Eugenio Pérez Botija “, hizo la penetrante observación de que, junto a las garantías jurídicas para el cumplimiento de los derechos del trabajo, mediante la acción de los propios trabajadores ante las autoridades jurisdiccionales, o la

sanción de las autoridades administrativas, aparecen las garantías políticas (que creemos podrían calificarse de garantías sociales), entre las que destaca el derecho de presión sindical. “El factor sindical crea, junto al concepto de acción y de sanción, el concepto de presión”.

Por lo tanto hay que admitir el carácter de la huelga como derecho, puesto que tiene un rango constitucional en numerosos países. Si bien se trata de un derecho sui generis, un derecho de presión legal, que no puede considerarse simplemente un derecho de autodefensa, puesto que está enmarcado y regulado en el orden jurídico.

Es significativo al respecto, que el contrato colectivo de trabajo en México, consiste frecuentemente en un contrato colectivo impuesto, al tenor del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, que nos menciona:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Sin embargo, es indudable que ese contrato colectivo presionado, surgido de la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, constituye el ordenamiento jurídico que rige las relaciones de trabajo, del cual derivan derecho y obligaciones laborales para las partes vinculadas al mismo.

En la Ley Federal del Trabajo, de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra establecida la naturaleza jurídica de la huelga desde la perspectiva legal, al establecer que es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, la cual puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos que tiene como fin mediático la suspensión del trabajo y como fin último, mantener el equilibrio entre los sectores de producción y la fuerza laboral, para que esta última, mantener el equilibrio entre los sectores de producción y la fuerza laboral, para que esta última se desenvuelva en un marco de libertad y de justicia, con un trabajo digno y realmente remunerado, aspiración que tiene fundamento constitucional en los artículos 5 y 123 de la Constitución Mexicana.⁴⁵

Por lo anterior se considera que los derechos humanos son aquellos que son inherentes al ser por haber nacido como tales, en ello estriba su principio de universalidad porque son para todos los seres humanos, ahora, los derechos

⁴⁵ Artículos del 440° al 469° de la Ley Federal del Trabajo.

fundamentales son aquellos reconocidos por un sistema jurídico político imperante en un tiempo y en un lugar determinado.

4.2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA HUELGA.

Se considera que si en el artículo cinco de la parte dogmática de la Constitución Federal se encuentra consagrada la libertad de trabajo y siendo el trabajo un elemento fundamental para que se configure el derecho a la huelga, se afirma que los fundamentos constitucionales de la huelga en los Estados Unidos Mexicanos, se encuentran consagrados en sus artículos cinco y ciento veintitrés, de este último se establece de manera somera sus antecedentes históricos en los términos siguientes:

Después de los fenómenos revolucionarios con el ex presidente Francisco I. Madero, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Mogón fueron precursores también de las ideas que cristalizaron en el artículo 123 Constitucional. A virtud del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913 surge la llamada “Revolución Constitucionalista”, donde un gran jurista mexicano al que se criticaba por su moderantismo, llamándose monseñor, Natividad Macías, que ya había sido diputado en el congreso en la XXVI legislatura, paso a ser el que dio forma jurídica al artículo 123 Constitucionalista. En cuanto a los promotores de este famoso artículo, hay que hacer notar que no eran técnicos del derecho.

Los ideólogos del artículo 123º eran profesores de escuela, artesanos, obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época; algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en esta materia a Australia, Bélgica y Estados Unidos.

Establecido los antecedentes históricos del artículo 123º, es fundamental dejar claro de manera descriptiva ese fundamento constitucional, por lo que se afirma que dentro del compendio de “Derecho Procesal Constitucional del Dr. Eduardo Ferrer Mac-Gregor”. Se encuentra el título sexto, titulado del trabajo y de la previsión social. En su artículo 123º apartado A fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX de la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra de forma específica el fundamento constitucional de la “huelga”, fracciones versan al tenor siguiente:

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

- ✓ XVII. las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- ✓ XVIII. las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos, será obligatoria para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios del gobierno.
- ✓ 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.
- ✓ XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

De lo anterior, se aprecia que el derecho a coaligarse pertenece tanto a los trabajadores como a los patronos, los primeros forman sindicatos, los segundos asociaciones profesionales, reconociéndose a ambos el derecho a la huelga y los paros, asimismo, se desprende que existen huelgas lícitas e ilícitas, de esta última llama la atención que a nivel constitucional se reconozca la existencia de algo ilícito, es decir es constitucional la huelga ilícita, habrá que reflexionar al respecto en otro apartado de la investigación. Sobre todo cuando se considera el derecho de huelga como un derecho fundamental.

4.2.1 DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El vocablo “igualdad” desde la perspectiva jurídica en el diccionario de la lengua española lo define como: principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos⁴⁶ y si todos los artículos de la Constitución Federal están en un mismo plano de igualdad, quiere decir que el artículo primero

⁴⁶ El principio de igualdad de los dispositivos constitucionales establece que entre los dispositivos constitucionales no existe distinción de rango o importancia, sino que todos guardan una misma posición en el nivel supremo que ocupa la Constitución en el sistema jurídico. Por lo dicho, es de suma relevancia el entender que la interpretación constitucional siempre debe ser armónica y sistemática, es decir que a todos los dispositivos debe encontrárseles su aplicación específica, negando la posibilidad de que, con respecto de cierto asunto, exista contradicción irreductible entre los mismos.

que establece el principio de igualdad ante la ley, el quinto que establece la libertad de trabajo y el ciento veintitrés que reglamenta la actividad del trabajo y que de esta se deriva como un derecho la huelga, se propone que se debe considerar a la huelga como un “derecho social fundamental”, sin pasar por alto el equilibrio que debe existir entre el trabajo y la producción sustentable, esta ultima encuentra su fundamento constitucional en el artículo 28° de la Ley Suprema.

Derivado del principio de igualdad jerárquica de los dispositivos constitucionales y de que el derecho a la libertad de trabajo se encuentra en la parte dogmatica de la Constitución Federal, el cual es un elemento indispensable para que se dé la figura jurídica de la huelga, la cual se encuentra consagrada en el artículo 123° de la misma ley suprema, por lo anterior, se considera que el derecho de huelga es un derecho fundamental en los Estados Unidos Mexicanos, razonamiento que coincide con criterios, un gran ejemplo del “Dr. Ignacio Burgoa”, quien al respecto afirma:

En la relación entre el artículo 5°. Constitucional y el 123° de nuestra ley fundamental donde percibimos claramente la aplicación concreta de la tesis del Insigne Ignacio L. Vallarta relativa a la extensión normativo-constitucional de las garantías individuales, puesto que las disposiciones que acabamos de citar, involucradas en el segundo de los preceptos aludidos, y cual no esta incluido en el titulo de “Garantías Individuales”, reglamentan la libertad de trabajo consagrado como derecho subjetivo publico en el primer artículo citado.

Criterio coincidente del “Doctor Burgoa con el autor Cesar Carlos Garza García”, quien afirma que otra gran cantidad de derechos constitucionales de los gobernados se encuentra en otras partes de la constitución, entre ellos los derechos en materia de trabajo⁴⁷, considerándolos dentro de los derechos fundamentales sociales en los siguientes términos:

Una clasificación de las garantías constitucionales de acuerdo a la naturaleza del sujeto activo, se consideran en individuales y sociales.la primera consiste en que son aquellos derechos subjetivos públicos que pretenden procurar

⁴⁷ El autor Cesar Carlos Garza García en su obra Derecho Constitucional Mexicano afirma respecto a la localización de los derechos fundamentales de los gobernados, en México, que es total destacar que es incorrecto considerar que todos los derechos fundamentales de los gobernados, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se localizan en los primeros 29 artículos de dicho ordenamiento. En efecto, gran cantidad de derechos constitucionales de los gobernados se encuentran en otras partes de la constitución, verbi gratia: los derechos políticos y en material electoral, los derechos en materia tributaria, los derechos en materia del trabajo y de seguridad social. De la anterior afirmación se deduce que los derechos en materia del trabajo son considerados derechos fundamentales y si el derecho a la huelga es un derecho que encuentra su base en la Constitución, se debe clasificar dentro de los derechos fundamentales en los Estados Unidos Mexicanos.

un espacio mínimo de libertad (capacidad de ejercitar derechos) a los gobernados frente a la autoridad, pero en donde el gobernado es considerado en su individualidad, la segunda consiste en que son aquellos derechos subjetivos públicos que pretenden procurar un espacio mínimo de libertad (capacidad de ejercitar derechos) a los gobernados frente a la autoridad, pero donde se hace referencia a una textura social, como gobernados.

Los anteriores criterios, los podemos utilizar como premisas que aunadas al criterio que establece que: el derecho de huelga, se ha dicho es el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto o irrenunciable, por lo anterior, doctrinariamente podemos deducir que el derecho de huelga es un derecho fundamental en los Estados Unidos Mexicanos.

4.3 REGLAMENTACION DE LA HUELGA

La reglamentación de la huelga⁴⁸ se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en la que la parte sustantiva de este derecho social se encuentra en el título octavo, en sus artículos:

- ✓ 440° El cual establece que es una huelga.
- ✓ 442° Que establece el alcance o lo que puede abarcar la huelga.
- ✓ 443° Que establece el límite de la huelga.
- ✓ 444° El cual define a la huelga legalmente existente.
- ✓ 445° Que establece la huelga lícita.
- ✓ 446° Que establece la huelga justificada.
- ✓ 447° Que establece la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.
- ✓ 448° Que establece la suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- ✓ 449° Que establece las garantías de los trabajadores al derecho de huelga.
- ✓ 450° Prescribe los objetivos de la huelga.
- ✓ 451° Establece los requisitos para la suspensión de los trabajos.
- ✓ 459° Determina cuando la huelga es legalmente inexistente.
- ✓ 466° Que establece la obligación de los trabajadores de seguir prestando ciertos servicios.
- ✓ 469° Establece los supuestos de terminación de la huelga.

⁴⁸ Artículos del 440° al 469° Título Octavo "Huelgas" de la Ley Federal del Trabajo.

De igual manera, la reglamentación de la huelga se encuentra en la Ley Federal del Trabajo⁴⁹ en la que, la parte adjetiva de este derecho social, se encuentra en el capítulo XX, en sus artículos:

- ✓ 920° Que establece el inicio de la huelga y los requisitos del pliego de posiciones.
- ✓ 921° Que establece el emplazamiento al patrón.
- ✓ 922° El cual establece la contestación que debe realizar el patrón.
- ✓ 923° El cual establece la certificación por parte del Presidente de la Junta de que el escrito del emplazamiento cumple con los requisitos de ley.
- ✓ 924° Que establece la suspensión de toda ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, desahucio, en contra de la empresa.
- ✓ 925° Que establece el concepto de servicios públicos para efecto de la huelga.
- ✓ 926° Que establece la audiencia de conciliación.
- ✓ 927° Que establece los pasos a seguir en el desahogo de la audiencia de conciliación.
- ✓ 928° Que establece la intervención del Presidente de la Junta en la falta de personalidad, incompetencia, declaración de inexistencia e ilicitud de la huelga.
- ✓ 929° El cual establece la declaración de inexistencia de la huelga.
- ✓ 930° Que establece procedimiento de la declaración de inexistencia de la huelga.
- ✓ 931° Que establece la prueba del recuento de los trabajadores.
- ✓ 932° Que establece los actos a realizar una vez declarada la inexistencia legal del estado de huelga.
- ✓ 933° Que establece el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga.
- ✓ 934° Que establece el efecto de la declaración de la ilicitud de la huelga.
- ✓ 935° Que establece el número indispensable de trabajadores que deberán seguir trabajando.
- ✓ 936 ° Que establece la utilización de la fuerza pública.
- ✓ 937° Que establece el sometimiento del conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta.
- ✓ 938° Que establece el procedimiento cuando la huelga tiene por objeto la revisión o celebración del contrato ley.

⁴⁹ Artículos del 920° al 938° de la Ley Federal del Trabajo.

4.4 TIPOS DE HUELGA

Se considera que la huelga es una sola la cual es un espacio de soltura en la actuación permanente de un trabajo o acción, es decir, es la disminución de la actuación permanente, lo anterior desde un perspectiva general, ahora desde el punto de vista jurídico en los Estados Unidos Mexicanos, de este género se divide en varias especies, de las cuales tenemos las siguientes:

- La huelga considerada legalmente existente

Siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los tribunales del trabajo; pero la definición legal de la misma, en concordancia con el artículo 929, precisan su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, de la huelga se considerara existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir la huelga se tiene por existente ipso jure.

- La Huelga ilícita

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

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

- Huelga justificada

Cuando la huelga se realiza a consecuencia de eventos imputables al patrón, se le considera huelga justificada, en la cual se puede exigir al patrón o patronos a cubrir el monto integral de los salarios caídos; de igual forma se considera justificada en el momento en que se compruebe los objetivos de la huelga.

- Huelga injustificada

A diferencia de la huelga justificada, se puede declarar injustificada en el momento en que se demuestre el error o la inexistencia de los objetivos que se persiguió con la huelga, y que además no cumple con los requisitos legales, cuando no

funde en motivos legítimos del trabajador o cuando no se sustente en bases legales y reales pertinentes.

- Huelga legalmente inexistente

Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II donde nos menciona que necesitamos el 50% más 1 para declarar la huelga en mi justificación sobre esta tesis es que rompe la naturaleza del requisito la determinación de la mayoría que se refiere esta fracción, solo 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; para estallar una huelga debe haber mayoría para así declarar que la huelga es existente a través del recuento se cuenta cuantos trabajadores están desacuerdo en la celebración de la huelga, quitar este requisito hay pérdidas por lo tanto no es un requisito.

- Huelga lícita

Constitucionalmente el gobierno trata de prevenir que todas las huelgas sean lícitas que busquen el equilibrio entre los distintos elementos de la producción así como el respeto de sus derechos como trabajadores por lo tanto para que una huelga pueda considerarse lícita deberá basarse y respetar lo establecido en la “Ley Federal del trabajo” tendrá que cumplir con los requisitos de forma, fondo, mayoría.

De conformidad con el “Instituto Nacional de Geografía e Historia” mediante su artículo: Perspectiva Estadística Diciembre 2011, en el que dentro del rubro de información estadística, establece datos sobre convenios, conflictos y huelgas de trabajo, de estas últimas, durante el año 2010 se tuvieron 23,415 emplazamientos a huelga con 1,209,585 trabajadores involucrados; de igual forma se tuvieron emplazamientos a huelga solucionados 19,839; así mismo se tuvieron 73 huelgas estalladas con 7,253 trabajadores involucrados; por último informa que hubo 419 huelgas solucionadas con 8,261 trabajadores involucrados.

Ahora bien, es aquí donde se concretiza uno de los elementos del constitucionalismo que actúa como Rector de la Nación, al integrarse un sistema jurídico, es decir se reconoce la existencia de un derecho humano, adquiriendo la categoría de derecho fundamental en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nace de este una ley secundaria que lo reglamenta existe una autoridad administrativa encargada de la ejecución de la misma y existe una autoridad jurisdiccional que garantiza este derecho fundamental y si la aplicación e interpretación de la constitución son elementos del constitucionalismo moderno y

que son aplicables al derecho fundamental de la huelga, tenemos que el sistema jurídico de la huelga y del derecho laboral en México, es un elemento del constitucionalismo moderno, que al ser parte de la dirección de la nación necesariamente se deduce que es un elemento del constitucionalismo que funciona como Rectos de la Nación.

4.5 CONTENIDOS DEL DERECHO DE HUELGA

Elementos estructurales: corpus y animus

En el estudio de la huelga, la doctrina entiende que este derecho, en tanto acto jurídico, se compone de la conjunción de determinados elementos o factores estructurales.

Las opiniones son coincidentes en señalar dos elementos: uno objetivo y material, al que la doctrina identifica con la forma o corpus con que se exterioriza la medida de conflicto; y otro subjetivo y volitivo o intencional. Al que se denomina animus.

También se suele considerar como un tercer elemento constitutivo de la huelga su finalidad, cuya licitud se ha señalado debe resultar reconocida por el ordenamiento jurídico⁵⁰, aunque tal habilitación en la generalidad de los casos depende en definitiva de las opiniones doctrinarias receptadas por la jurisprudencia.

El corpus o elemento definidor de la huelga

El corpus se identifica con la forma exterior que asume la ejecución concreta de la medida de conflicto.

Se trata de lo que suele denominarse modalidad de ejercicio de la acción conflictiva, es decir el hecho mismo de la huelga, decidido por sindicatos o por trabajadores mediante el cual se afecta la prestación de tareas por parte de los últimos, afectación que puede consistir en la paralización total o la alteración de la producción, acompañada o no de medidas complementarias para asegurar su eficacia o la difusión pública del diferendo (como lo son las marchas y las movilizaciones, las pancartas y avisos en carteles y medios de comunicación las “sentadas”, “batucadas”).

Se le atribuye a este elemento material, configurado por el signo externo de manifestación de la lucha socio laboral en que se expresa el fenómeno

⁵⁰ De la Cueva, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo p. 592/593, con remisión a BORJA SORIANO, Manuel, Teoría general de las obligaciones, Porrúa, México, 1953, t. I, p. 97.

huelguístico, un carácter esencial y definidor de la huelga, observada y estudiada como derecho.

El corpus puede desagregarse a su vez en dos aspectos: uno fisonómico, que utilizando conceptos de Antonio Baylos (Baylos Graus, 2005, pág. 89) se representa en la “acción huelguística” desplegada por los trabajadores o el sujeto sindical con arreglo a una forma determinada en un periodo histórico preciso; y otro aspecto funcional, que se refleja en la expresión de la voluntad de estos sujetos enderezada a “rechazar la disciplina y el control de la organización del trabajo” a la vez que mantener indemne su posición en el círculo organizativo dominado por el empleador.

La medida colectiva habrá de tener siempre un carácter transitorio o temporal, en tanto no es admisible la huelga ad infinitum.

Algunas opiniones de relieve como las de Castorena, Mazzoni y Krotoschin han atribuido a un cierto número de trabajadores un carácter constitutivo de la huelga.

El primero de los autores citados afirmaba que la huelga “es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición de la mayoría” que se ejercita “por cada trabajador en particular, pero concertadamente y solo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa⁵¹”.

Giuliano Mazzoni, apoyándose en Calamandrei, expresaba que “si el sindicato la proclama pero ningún trabajador la ejecuta, la huelga no existe⁵²”.

Krotoschin, por su parte argumentó que la fuerza numérica del grupo de trabajadores, organizados o no, resulta por sí misma decisiva en el sentido de que la suspensión de la prestación por parte de una minoría de trabajadores también es huelga si se logra con ella el fin inmediato de ejercer presión y siempre que el comportamiento se distinga de la conducta de algunos trabajadores aislados que configurasen meros actos de indisciplina. Y alguna vez la regulación positiva en nuestro país adoptó un criterio cuantitativo mayoritario para la configuración de la huelga. El artículo 15, inciso D), del decreto 8946/62 exigía una participación mínima del 51% del personal comprendido en el conflicto.

Considero acertada la visión de Santoro Passarelli, según la cual puede considerarse que hay huelga, en el caso límite, de un solo trabajador mientras que la decisión de ejecutarla haya sido producto de la concertación colectiva, es decir

⁵¹ Castorena, José de Jesús, Manual de derecho obrero, pp. 293/294.

⁵² Mazzoni, Relações coletivas do trabalho, LTr, São Paulo, 1972, p. 250.

con tal que sea acordada por un grupo de trabajadores determinada por una organización sindical con el objetivo de “tutelar un interés de grupo”.

“EL ANIMUS O INTENCION DE DAÑAR”

El elemento fenomenológico precedentemente estudiando lleva incorporado un componente subjetivo, volitivo o interno al que la doctrina denomina animus, el cual se resume en el objeto de lesionar algún interés del empleador para generar un cambio en el comportamiento de este que constituye la causa del malestar de los trabajadores o de presionar sobre el patrono para alcanzar de manera mediata la satisfacción de un interés colectivo que lo involucra aunque lo trasciende.

El componente subjetivo se identifica con la intención colectiva inmediata de la organización sindical o el grupo colectivo de trabajadores dirigido a lesionar algún interés del empleador que puede ser de índole económica, política o social. Como medio de presión destinado a alcanzar como objetivo mediato, un determinado progreso material o el cese de un comportamiento del empleador que configura un cumplimiento legal o convencional o que resulta contrario a los derechos o intereses de sus empleados o de la organización sindical que representa a estos.

Este elemento estructural contiene a su vez un componente básico y primario, cifrado en el posicionamiento transitorio de los huelguistas fuera del contrato de trabajo⁵³ y en la insubordinación de los mismos también transitoria al poder de organización y dirección del empleador con el que tiene alguna fuerte discrepancia. Es evidente que de otro modo, no podrían exigir, ni siquiera discutir las condiciones reclamadas al empresario si debieran permanecer a su disposición.

El propósito básico no debe inducir a confundir la insubordinación de naturaleza político social que comporta la huelga con un incumplimiento contractual indolente o indisciplinado que se manifieste pluralmente. Tampoco debe confundirse con el ejercicio al unísono de la *exceptio non adimpleti contractus*, distinción de la que me ocupó más abajo en este tema. El efecto generado por tal posicionamiento de los trabajadores por fuera del contrato de trabajo es el de suspensión de las contraprestaciones de las partes (trabajo y salario), no la interrupción definitiva de las mismas ni la extinción contractual.

El señalado componente primario del animus se completa y perfecciona con la provocación colectiva de un daño, premeditado e inevitable, al empresario para

⁵³ BAYLOS GRAU, Antonio, “Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social”, *Revista de Derecho Social*, nº 2, ED, Bomarzo, Albacete, 1998, p. 80. (Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, 1950)

conseguir su aceptación a las reivindicaciones de los sujetos titulares del derecho. La huelga implica el propósito deliberado de provocar una lesión económica y ocasionalmente moral la titular de los medios de producción más que una excepción al principio general que impide dañar a otro alterum non laedere, la huelga implica un derecho a dañar garantizado al más alto nivel normativo.

La lesividad como elemento connatural a los fines de la huelga, no ha sido admitida por un sector de la doctrina, en el que se destaca la opinión de Carcavallo, que ha propugnado el dictado de una reglamentación del ejercicio del derecho que “siente el principio de que la (huelga) es un acto jurídico de presión negociable, que no convalida cualquier perjuicio al empleador fuera del que se derive de dicha abstención”, la visión del autor es “la huelga no se realiza para perjudicar al empleador, aunque esa circunstancia pueda ocurrir y de ello tengan conciencia los huelguistas.

Yo considero con las opiniones más difundidas, que observan que la acción de conflicto se lleva a cabo para causar algún daño, aunque ello no agote su finalidad, ya que el propósito de su ejercicio reside en obtener o salvaguardar un beneficio para el grupo de trabajadores que lo efectiviza. El efecto lesivo denominado por “Sinay nocividad necesaria y esencial de la huelga “constituye la base de la auto tutela de los trabajadores, por lo que no implica trasgresión normativa ni anti juridicidad encontrándose así erigida en causal de justificación.

La originalidad de la huelga reside como lo expresa “Justo López” en que los actos lesivos suponen una transgresión para quien sufre el daño (el empleador), quien deberá optar por “acoger la pretensión o soportar el daño”, que deriva de la abstención o la perturbación “como precio de la resistencia”, porque “el daño es el medio con el cual se efectúa la presión que es esencial al derecho de huelga”. Con todo como bien enfoca el problema el citado maestro, difícilmente podría defenderse la licitud de la huelga si su única finalidad (en una hipótesis que suena sin sentido) fuese la de dañar⁵⁴. El daño no puede justificarse en si mismo sino se encuentra salvo jurídicamente desde el más alto nivel normativo cuando tiene una finalidad reivindicativa de los derechos o intereses de los trabajadores y sus organizaciones.

Dado tal presupuesto los trabajadores poseen “el poder jurídico de ocasionar todo el daño que produzca su no hacer independientemente de su coyuntural cuantía” y como contrapartida, “el empleador debe soportar todo el

⁵⁴ LÓPEZ, op. cit., pp. 5/6, con remisión a SIMI, *Il diritto di sciopero*, Milán, 1956, p. 233. López remite también a CAMERLYNCK y LYON-CAEN, quienes en su *Précis de droit du travail* (3ª ed., París, 1969, señalan que la huelga, “en la medida que engendra perturbaciones en el funcionamiento de una empresa o de un servicio, constituye un perjuicio en detrimento del empleador”.

daño producido por la abdicación de la prestación laboral”. Para evitarlo, este cuenta con una sola vía apta: la negociación, como por otra parte surge del “Convenio n° 154 y la Recomendación n° 92 de la OIT”⁵⁵.

Álvarez deja en claro que deben distinguirse los efectos de la huelga de las consecuencias dañosas que provienen de otras conductas que comportan un hacer perjudicial que exceden el marco del conflicto por caer dentro del espectro de la responsabilidad Aquiliana. Tales como el sabotaje y las lesiones a las personas. Cabe recordar que el art.87º, LCT, responsabiliza al trabajador ante el empleador cuando en el ejercicio de sus funciones, cause daño a los intereses de este mediante “dolo o culpa grave”. La responsabilidad obviamente surge también en supuestos de daño provocado con motivo de la realización de hechos ilícitos extraños a la prestación laboral, incluso si el comportamiento lesivo configura un delito del derecho penal, puede dar lugar a una sanción del código⁵⁶.

La Suprema Corte en la causa “Ribas, Riego y otro” considero que la jerarquía constitucional de la huelga no obstaculiza la sanción legal de tipos de conducta que importen extralimitaciones en el ejercicio razonable de mencionado derecho ni justifica la comisión de delitos comunes en el curso del movimiento huelguístico, sino excluye solamente las sanciones penales a la participación en huelgas en tanto las mismas sean pacíficas.

Fuera de estos supuestos el hecho de asumir que la huelga es un derecho implica, entre otros efectos que su ejercicio no admite ser reputado incumpliendo contractual por lo que debe descartarse toda vigencia del poder disciplinario del empleador y especialmente debe apartarse la conducta de adhesión individual al conflicto de las disposiciones referidas al despido.

Con palabras de Álvarez, que los trabajadores que participen en la ejecución de la medida no pueden sufrir perjuicios patrimoniales derivado de tal participación que excedan de los proveniente de la ruptura de la ecuación “trabajo salario”.

El sujeto pasivo del daño no puede ser otro que uno o varios empleadores, sobre los cuales se ejerce la presión colectiva para la obtención del fin perseguido mediante ella⁵⁷.

⁵⁵ CAPÓN FILAS, Rodolfo, *El Nuevo Derecho Sindical Argentino*, Librería Editora Platense, La Plata, 1989, p. 415.

⁵⁶ Aunque se intente justificar tales daños “como propios de una acción de carácter sindical, también ilegítima”. Cfr. FERNÁNDEZ MADRID, *Tratado...*, cit., p. 655.

⁵⁷ NAPOLI, *Derecho...*, p. 442. Para este autor, el sujeto pasivo constituye un “tercer elemento configurativo de la huelga”.

Al margen de los supuestos en que el efecto buscado mediante la huelga de “simpatía” en ocasiones puede ocurrir por causa de la dificultad que existe para “aislar” o “fragmentar” los efectos derivados del automatismo productivo que la paralización del servicio o la acción huelguística provoque daños y desorganización, no solo a la empresa o establecimiento en donde se efectúa la huelga sino a todo un conjunto de actividades o unidades productivas dependientes, con la que la huelga primaria se convierte intencionalmente en una especie de “huelga estratégica hacia otras empresas”.

Cabe remarcar que el destinatario del daño es siempre el empleador, aun en el supuesto de las huelgas políticas o de simpatía, pero nunca lo son los clientes o usuarios, sobre los que eventualmente recaen otro tipo de consecuencias derivadas de la huelga. A los consumidores y usuarios, el ejercicio de la huelga les puede acarrear “molestias” o “inconvenientes” consistentes en la imposibilidad de adquirir o usufructuar un bien o servicio producido por el empleador, pero no un daño en sentido jurídico estricto.

Para completar el estudio de este elemento estructural subjetivo del derecho de huelga, conviene tratar algunas construcciones teóricas tendientes a limitar las consecuencias lesivas derivadas del ejercicio de la huelga, particularmente acuñadas y aplicadas por la doctrina y la jurisprudencia de sistemas jurídicos distintos del argentino como son las nociones de “daño injusto” y de “razonabilidad” y “proporcionalidad” del daño causado por la huelga.

4.5.1 CONSTRUCCIONES TEORICAS DESTINADAS A LIMITAR O MORIGERAR EL DAÑO.

Noción de “daño injusto”

La construcción teórica en tomo a la noción del “daño injusto”, se origina en un fallo de la Corte de Casación Italiana de 1952, conforme a la cual para que el ejercicio de la huelga fuera considerado legítimo, debía mediar cierta correspondencia entre el daño causado al empleador y la pérdida de remuneraciones por parte de los trabajadores que la ejercen “equivalencia o conmutatividad de los sacrificios”, basada en el sinalagma del contrato de trabajo.

Algunas opiniones afirman que los daños económicos que la huelga causa al empleador no puede ir más allá de las pérdidas que derivan de la abstención temporal del normal cumplimiento de las prestaciones laborales, las cuales se encontrarían compensadas por la falta de pago de la remuneración a los huelguistas.

Desde esta perspectiva, toda forma de lucha obrera que cause daños ulteriores (huelgas rotativas o articuladas, trabajo a desgano en incluso las

huelgas sorpresivas generadas en ciertas condiciones o ante exigencias particulares de la actividad del empleador) sería considerada una anomalía es decir, situada fuera del concepto jurídico del derecho y de los límites de la garantías constitucionales con lo que el daño así provocado sería descalificado como “injusto”, por contrario principios o institutos elementales que reglan la relación contractual tales como la subordinación los deberes de colaboración, dirigencia y buena fe y la teoría del “Abuso del derecho”⁵⁸.

A tal construcción teórica se ha contrapuesto la opinión de Giugni quien poniendo el acento en lo que denomino “límites externos” del derecho de huelga, cuestiono las limitaciones de supuesto carácter “interno” o “intrínseco” que se pretendían imponer a la huelga mediante la aplicación de la referida “teoría del daño injusto”. Este jurista razonaba que si toda huelga presupone, como es sabido, la intención de dañar como medio de presión a la contraparte, no puede supeditarse su licitud a dimensiones cualitativas que no surgen de norma alguna y que en definitiva, implica debilitar la eficacia de ejercicio del derecho garantizado constitucionalmente.

Ellos además sería contrario a lo que ocurre en la praxis, toda vez que los medios pretendidamente “anómalos” son recurso a los que se acude en las fases mas criticas del conflicto.

Las críticas a la teoría de “daño injusto”, abrieron lugar a una variante doctrinaria, según la cual los trabajadores huelguistas se encontrarían obligados a respetar un interés social de jerarquía no inferior a sus propios intereses colectivos, como sería el caso del que poseen los empleadores a la “libre iniciativa privada” (garantizada en el art 41º, CI). Que la jurisprudencia del Tribunal Supremo italiano denomino productividad de la empresa, entendida como subsistencia de la organización empresaria de la que son titulares.

La tesis precedentemente reseñada da lugar a descalificar las formas de huelga susceptibles de poner en grave peligro la seguridad de las personas y de las instalaciones o la conservación de los bienes del patrimonio empresarial como por ejemplo sería la destrucción de maquinarias, productos y materias primas, de manera tal que pudieran surgir serios obstáculos para la reanudación de las

⁵⁸ CORTE, Regulación..., cit., p.70. Eduardo Álvarez añade que la noción de “daño injusto” acompañada de la teoría de la conmutatividad de sacrificio, proviene de la doctrina sentada por el Tribunal de Casacion italiano en su sentencia nº584, de marzo de 1952. El mismo autor atribuye a Giuliano Mazzoni haber destacado, respecto de dicha tesis, que para la huelga pueda ser considerada legítima, el daño provocado al empresario mediante la abstención del trabajo debe tener correspondencia, en términos de sinalagmaticidad con la pérdida de retribución del trabajador, es decir que no debe ser superior que aquel que normalmente se deriva de la simple y pura inexecución del trabajo. Cfr. Álvarez, “Conflicto...”, p.569.

actividades luego de finalizado el conflicto, de provocarse intencionalmente daños como los precedentes señalados, los mismos deben ser considerados a la luz del derecho civil o penal correspondiente.⁵⁹

4.5.2 LAS EXTRALIMITACIONES EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE LA OIT.

Si bien la doctrina de los órganos de control de la norma de la OIT considera a la huelga como un derecho fundamental, no le asigna al mismo un carácter absoluto, sino requiere que su ejercicio armonice con los demás derechos fundamentales de los ciudadanos y de los empleadores.

Sobre esta base, la referida doctrina técnica no ampara las huelgas “ilegítimas”, entendiendo por tales las que no se realizan de conformidad con la legislación nacional, cuando esta no implique una “limitación importante a las posibilidades de acción” o no menoscabe las garantías básicas del derecho de huelga considerada bajo la óptica de los propios órganos de control.

Los organismos internacionales destinados a tutelar la vigencia efectiva de la libertad sindical tampoco amparan las “extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga”. En este concepto entran desde la participación de categorías de trabajadores que se encuentran privados legítimamente de ejercer el derecho de huelga, como es el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del estado o de los miembros de las fuerzas armadas o de seguridad o el incumplimiento de requisitos razonables para declarar la huelga hasta el deterioro o destrucción de bienes y locales de la empresa y la violencia física contra personas, consecuencias que normalmente suelen encontrarse castigadas por las legislaciones nacionales y en función de su gravedad pueden implicar desde el despido justificado hasta sanciones de tipo penal.

4.5.3 LA HUELGA Y EL ABUSO DEL DERECHO

Como recuerda Álvarez, la expresión jurídica del “abuso del derecho” remite a la utilización de un derecho con una finalidad distinta de aquella para la cual fue creado con lo que la configuración de la conducta abusiva exige una intencionalidad específica que se independiza de la cuantía del daño que irroge la utilización de la prerrogativa o poder jurídico del que se trate por lo tanto resulta incorrecto sostener que una huelga es abusiva porque causa un gran daño; solo podría ser considerada “abusiva” dentro de la discutible aplicación de dicha teoría

⁵⁹ Fernández Madrid, Juan Carlos, *Practica Laboral*, ED, la Ley, México, 1989,1990 p. 647. Este autor agrega: “También cuando se trate de huelgas que por su naturaleza exceden el daño propio de la medida de fuerza.

como hace bien en aclarar el autor citado si se demostrase que se declaró la medida de acción directa para perjudicar y no como manifestación de auto tutela.

Ello determine que en la hipótesis de considerarse aplicable la teoría del abuso al ejercicio del derecho de huelga debería demostrarse que la huelga fue llevada a cabo para dañar exclusivamente y no como medio de presión negociable o ejecutiva, con lo que en tal caso agregó por mi parte no habría huelga sino otra cosa que no admitiría ser incluida dentro de la categoría jurídica garantizada constitucionalmente.

4.6 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE HUELGA

El acto de huelga posee dos caracteres: es colectivo y concertado

La huelga resulta de una voluntad colectiva de los trabajadores, reunidos en grupo que puede asumir un carácter formal y estable, como es el sindicato o informal y transitorio o ad hoc, como son las coaliciones, las asambleas o cualquier conjunto identificable con la noción amplia de gremio utilizada por el art 14 bis de la constitución nacional o de organización con la misma connotación amplia que establece expresamente el art 10 del Convenio n°87 de la OIT, siempre que la misma se encuentre instrumentada hacia la defensa o promoción de un interés económico social de los trabajadores.

El derecho de huelga es de naturaleza colectiva porque colectivo es el fenómeno social que ella significa, todo ello con independencia de que se reconozca la titularidad del derecho también a cada trabajador singularmente considerado.

Así mismo la huelga en tanto acto colectivo, expresa la decisión adoptada mediante la concertación entre los miembros del sujeto o entre colectivo.

Viene al caso aclarar que la huelga conforme ha dilucidado Santoro Passarelli “debe considerarse acto colectivo en la deliberación no necesariamente en la realización⁶⁰”.

De acuerdo con la observación del citado jurista, no importa el número de trabajadores que adhieran a la medida de acción, siendo la misma una decisión que trasciende al aspecto colectivo de la huelga y se sitúa en el plano individual de la libertad sindical de cada trabajador, que en todo caso la huelga, al momento de

⁶⁰ Pudiendo considerarse huelga la abstención, en el caso límite, incluso de un solo trabajador con tal que sea acordada por un grupo de ellos y para tutelar un interés de grupo”. Santoro-Passarelli Francesco. Nociones de Derecho del Trabajo, Madrid, ED Instituto de Estudios Políticos, 1963. p. 49.

adoptarse esta decisión individual, ya se encuentra configurada por la decisión colectiva producto de la concertación.

4.7 OBJETIVOS DE LAS HUELGAS

Se establece como objetivo de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, lo que se justifica por si mismo, por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores, con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

La reforma de 1974 agrego una nueva causal de huelga, la prevista en la fracción VII, pero por un error del legislador, la fracción VII quedo después de la fracción VI, lo que implica que no se llevaran a cabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión anual de los contratos colectivos o contratos ley; de manera que quedo excluida la huelga solidaridad en los casos de aumento de salarios anuales a que nos hemos referido.

La ley federal del trabajo⁶¹ nos menciona los siguientes objetivos que debe tener la huelga:

- ✓ Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimiento en que hubiese sido violado.
- ✓ Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- ✓ Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- ✓ Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere el artículo 399º bis y 419º bis respectivamente.

⁶¹ Artículo 450º de la Ley Federal del Trabajo.

4.8 LA PREHUELGA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Carácter y Presupuesto procesales de la Huelga

Figura de importancia en la experiencia laboral contemporánea, la huelga suele entenderse como una figura sindical polivalente, regulada de manera contrastante en los diversos sistemas jurídicos. Así concebida dentro del ordenamiento mexicano como la suspensión temporal del trabajo realizada por la coalición de los trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, se trastoca su naturaleza para convertirla en uno más de los procedimientos laborales diseñados por el legislador, anulando su función beligerante de expresión fundamental y libre de la acción articulada del trabajo.

Renato Scognamiglio⁶² la concibe como aquel derecho conflictual colectivo de los trabajadores, traducible en el poder de una coalición obrera para interrumpir la prestación de las labores que se debe a los patrones. Mas cabe dejar bien claro que entendida con rigor, la huelga debe explicarse como la expresión más importante de la vida sindical, cuya razón y relevancia se desprenden de la oportunidad y eficacia que en cada caso revista para la estrategia y reivindicación de las agrupaciones profesionales de los trabajadores.

De esta suerte, contemplada aun dentro de nuestra dogmática, como el instrumento legal de mayor contundencia para realizar la protección y mejora progresiva del interés profesional de quienes desempeñan su trabajo para otro, la huelga se regula dentro del derecho patrio como un rito procedimental que el Estado controla abiertamente.

Dentro de tal perspectiva, su acopio procesal se condiciona a que los interesados logren conjuntar los requisitos de fondo, forma y mayoría, que como se precisara al hablar de su existencia, legitima y dan rigor solemne al llamado derecho de huelga.

De esta suerte, dentro del nuevo marco del mundo laboral imbuido de profundo pragmatismo y pro pendiente a la modernidad, la flexibilización de las relaciones de trabajo, el auge neoliberal y la productividad, se ha acentuado dentro de nuestro sistema, una abierta política legislativa con amplio respaldo jurisprudencial pro pendiente a neutralizar primero, los derechos colectivo, para después procurar su definitiva desaparición como ocurrió formalmente, con nuestra reforma agraria y la reivindicación de los trabajadores en el campo. Por lo mismo se sostiene que el final de la huelga es inminente, lo cual nos lleva a

⁶² Profesor de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Scognamiglio, Renato, *Diritto del Lavoro*, Nápoles, Jovene editore, 1992, p. 340.

afirmar con “Rivero y Savatier⁶³” que la historia más bien ha demostrado que las prohibiciones, persecución y represiones en contra de esa figura no lograron jamás suprimirla, por lo que en la actualidad con su multiplicidad y fuerza, su proscripción nos parece imposible, resultando contrastablemente que la huelga ha alcanzado el prestigio de los derechos humanos.

De otra parte, en nuestro derecho positivo, el legislador considera que la huelga es un derecho de la coalición mayoritaria de los trabajadores de una empresa, la afectada por la fuerza del conflicto colectivo y que con dicho carácter se acredita en la praxis, mediante el asentamiento en cedulas de la votación individual de los huelguistas. Al pensar en estas limitaciones recordamos con “Ortega Arenas⁶⁴” que el “gobierno comprende muy bien que las huelgas abren los ojos a los obreros razón por la cual les teme y se esfuerza a todo trance, por lograr sofocarlas de inmediato”.

Es por estas circunstancias que en otra oportunidad hemos sostenido con firmeza que con el ánimo de refrenar la acción directa y dismantelar en lo posible, el desarrollo espontaneo de las coaliciones de trabajadores el legislador neutralizo los efectos sociales de la huelga al reglamentarla, formalmente, como uno de los procedimientos laborales. Se busco de esta manera, cancelar la resistencia y movilización de la fuerza del trabajo organizado para confrontar los abusos del patrón o en su caso, los excesos del gobierno, mediante una solución ritual que confiera a las autoridades laborales, la potestad resolutive de determinar realmente si en los conflictos de huelga se ha verificado o no un desequilibrio “significativo” entre los factores de la producción y entonces proceder a reinstaurar el orden.

Así a través de estos principios se pretende violentar el derecho con que cuentan los trabajadores, unidos en coalición para interrumpir el proceso productivo y reivindicar el interés profesional, de acuerdo con su criterio y el peso de su presión, el carácter de sus movilizaciones y hasta el sentido político de su labor de promoción profesional⁶⁵.

Por lo mismo, no podemos dejar de ponderar la asunción del sistema que omite regular el uso de la huelga, remitiéndose a operar su simple reconocimiento dentro de la Constitución, a través de un artículo simplemente preceptivo, de aplicación inmediata. El prurito de reglamentar el ejercicio de esta institución de resistencia obrera, a de legitimar la injerencia absorbente del Estado, busco arrebatat a los trabajadores coaligados su derecho de determinar la abstención

⁶³ Rivero, Jean y Savatier; Jean, Droit du travail, Paris, Presses universitaires de France 1985, p. 213.

⁶⁴ Ortega Arenas, Juan, Instructivo obrero, Mexico, Costa Amic, 1984, p.71.

⁶⁵ Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, México, Porrúa, 1993, p. 223.

colectiva del trabajo, consecuente con sus movilizaciones de defensa y resistencia.

En esta virtud, más que refrenar su eficacia reivindicadora a través de su reglamentación como un procedimiento que reclama la intervención vinculadora de los Tribunales de trabajo, debería fortalecerse su función de auto tutela, para resolver las controversias jurídicas y económicas de carácter colectivo, a la vez que se estimule su fuerza y prestigio como medio eficaz de presión financiero y político. Tal aspiración se entiende consecuente con el principio de libertad sindical, cuya perspectiva y exigencia práctica corresponde, ciertamente a la acción del trabajo organizado.

Como bien ha apuntado Prosperetti⁶⁶, “tratándose de un mero comportamiento emisivo de los trabajadores huelguistas, no parece que sea necesaria ningún tipo de formalidad especial. Para su acopio”. De otra parte, reconocida como un derecho, dentro del sistema brasileño, Mascaro Nascimento⁶⁷ estudia la huelga como una técnica procesal de autodefensa cuyo objetivo es resolver el conflicto colectivo “directamente” entre las partes de la controversia o bien mediante la imposición de una parte sobre otra, que en la especie es obviamente, la de los huelguistas sobre el empresario, de otra parte, podemos afirmar que si se acepta que la huelga quede sometida a la autorización de las autoridades laborales o el permiso de la fuerza policiaca, su fuerza se perdería y se estaría ante una farsa.

4.8.1 LA DELIBERACION DEL MOVIMIENTO DE HUELGA

Más allá del prurito procesal y de los imperativos formales impuestos por el legislador, la pre huelga ha de entenderse como la fase preliminar que antecede, en su mecánica, al ejercicio del derecho de huelga, ostensible en la vida sindical, al momento del estalla miento. Es por consiguiente, esta fase del proceso, el periodo comprendido entre la deliberación de la huelga por los trabajadores, que incluye ciertamente su proclamación, hasta el momento de su realización a través de la cesación temporal de las actividades en el centro de trabajo respectivo.

Para una importante corriente de opinión, el periodo de pre huelga abarca más bien, desde la presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, hasta la suspensión de las labores anunciadas con antelación y en los términos previstos en la ley, por la

⁶⁶ Prosperitti, Ubaldo, Lezioni di diritto del lavoro, Roma, Ricerche, 1975, p. 149.

⁶⁷ Mascaro Nascimento, Amauri, Curso de direito procesual do trabalho Sao Paulo, Saraiva, 1989, pp.6 y ss.

organización profesional interesada o emplazamiento. En esta virtud dentro del marco formal de dicha etapa, se sostiene que la Junta, como instancia jurisdiccional en materia de trabajo, reduce su injerencia procesal al control de la personalidad de las partes de la controversia y a la determinación de su propia competencia para resolver el conflicto de huelga, como pronto se detallara.

Así dentro de las pláticas preliminares a la huelga quedan comprendidas tanto la deliberación como la proclamación correspondientes de la misma, dentro del actuar de resistencia y de autopromoción profesional de los obreros. Dentro de este orden de ideas, la deliberación del movimiento de la huelga, consiste en el consenso de los trabajadores para modificar las condiciones de trabajo o someter el actuar del patrón al sentido de sus pretensiones, es considerado por “Riva Sanseverino” como un acto de concertación interno. Sobre este particular la experiencia nos demuestra que tal deliberación da lugar, regularmente a la reflexión y estrategia de los trabajadores afectados, para conseguir una idónea solución a los conflictos de naturaleza jurídica o colectiva económica, que les conduzca a acordar la realización del movimiento de presión o reivindicatorio que mejor convenga al caso.

En virtud, al momento de la deliberación, la coalición huelguista procede a determinar las pretensiones o las plataformas de reivindicación profesional que habrán de exigirse ante la empresa diseñándose los mecanismos de movilización más efectivos para someter el actuar de su contraria y comprometer, incluso la intervención del estado en favor de sus reclamos. En esta fase es donde se determina la eficacia de la huelga, que aunque reducida por nuestro sistema al ámbito restringido de una empresa plantea, sin embargo, perspectivas abiertas de tiempo, materia y espacio.

Sobre este particular, estima Napoleón⁶⁸ que durante tal periodo las organizaciones sindicales determinan, dentro de su plataforma interna, las exigencias que reclamaran ante la contraparte así como la extensión y duración de la huelga. Se trata frecuentemente, afirma Giuseppe Pera⁶⁹ de una verdadera orquestación metódica y minuciosa, por parte de la organización profesional, que bien puede equipararse a la concepción preliminar de un programa científico de acción.

Por otra parte, paradójico resulta que al escribir sobre el procedimiento de huelga en una de sus fases de mayor impacto, promover el esfuerzo de los trabajadores en la ciudad y en el campo, como el grueso de la población, para implantar un sistema dentro del que opere el reconocimiento constitucional del

⁶⁸ Napoletano, Domenico, *Nozionio di diritto sindacale*, Napoles, Liguori editore, 1966, p. 158.

⁶⁹ Pera, Giuseppe, *Servala ediritto di sciopera*, Milan, Giuffre, 1969, p.96.

derecho de huelga, pero como lo explica Persiani⁷⁰, sin sujeciones a una disciplina ordinaria, como resulta en la especie, La Ley Federal del Trabajo. De esta suerte, al hablar y cuestionar sobre el periodo de pre huelga, aspiramos a impulsar la idea de que la formula autentica para preservar la libertad y la democracia sindical es la de reconocer la figura de la huelga como “un derecho irrestricto”, que sin ataduras en la legislación ordinaria sea reivindicado dentro de la Carta Magna como el instrumento de mayor tradición y eficacia de la movilización profesional de los trabajadores, Gran significado tiene así, la creencia en la posibilidad de que la huelga se ejercite libremente sin la intervención ni controles ni represión por parte de los tribunales.

4.8.2 PROCLAMACION DE LA HUELGA

Para una importante corriente de opinión, la proclamación de la huelga traduce el efecto de la comunicación del acuerdo concertado en la deliberación, por los huelguistas y deberá hacerse llegar no únicamente al patrón, sino también al Estado y a la colectividad que en la especie comprende obviamente , a la coalición involucrada, con acierto, Luisa Riva Sanseverino⁷¹ considera que en contraste con la celebración del movimiento de huelga, la proclamación de este derecho tiene significación y se revela como una concertación de actos externos.

El inicio el procedimiento de huelga, dentro del derecho patrio, parte del momento de la proclamación de la misma, mediante la citada interposición del pliego petitorio, que amen del emplazamiento requiere también, la anticipación a la Junta y al patrón del preaviso del estalla miento, cuando menos con seis días de anticipación en tratándose de empresas en general, y de diez, cuando se pudieran afectar servicios públicos. El término habrá de computarse a partir del día y la hora en que se hubiere notificado al patrón (artículo 920, fracción I a III de la LFT). El legislador contempla como servicios públicos a este respecto, los de gas, luz, energía eléctrica, comunicaciones y transportes, agua, limpia, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentos de primera necesidad, tal y como se desprende del artículo 925 de esta ley⁷².

Con espíritu inquisitorial el legislador dispone que el pliego de peticiones se dirigirá por escrito al patrón debiéndose formular las peticiones, anunciar el propósito de ir a la huelga si estas no son satisfechas, expresar concretamente el

⁷⁰ Persiani, Mattia, Lo sciopero nei sevizi pubblici essenziali con particolare riguardo al settore dell'energia elettrica. Rassegna giuridica dell'energia elettrica, año IX, num. 3, julio-septiembre de 1992, Millan, Giuffre, 1992, p. 567.

⁷¹ Riva Sanseverino, Luisa, op, cit, p.65.

⁷² Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, México, Porrúa, 1993. P.232.

objeto de la misma, así como señalar el día y hora del estallamiento o el término de pre huelga.

Si faltara en el lugar en donde el conflicto de huelga hizo eclosión, una Junta de Conciliación y Arbitraje, la presentación del pliego petitorio con el aviso correspondiente, deberá ser interpuesto, por duplicado, ante las autoridades laborales que existan en esa localidad o en su defecto, ante la autoridad política más importante. Tales organismos contarán con la obligación de turnar el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que estimen competente, dentro de las 24 horas siguientes al momento de la recepción del pliego. Todo ello, sin detrimento de la obligación de avisar telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta (artículo 920 fracción II de la LFT).

Dentro del derecho patrio, el legislador considera que el periodo de pre huelga tiene inicio a partir de la recepción, por el patrón, del emplazamiento a huelga, razón por la cual se estima que su ciclo se colma, formalmente, al momento del estallamiento de la misma. De esta suerte, ha de entenderse que comprende el término señalado por los emplazantes, y no como suele sostenerse, aquel de seis y diez días respectivamente, de acuerdo con lo previsto en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, según se ha explicado anteriormente⁷³.

El manejo del preaviso, como una práctica insalvable y necesaria, en cuanto que representa una garantía de seguridad y buena fe, con la pretensión de impedir las paralizaciones intempestivas del trabajo que pudieran acarrear perjuicio irreparables no solo a la empresa, sino al bienestar común, limita en cambio y en ordenamiento como el nuestro incluso aniquila, los efectos del factor sorpresa. En la realidad hodierna, dentro del derecho patrio el preaviso del estallamiento, antes del inicio de la abstención colectiva y concretada de las actividades, ha servido para controlar y hasta promover su represión, permitiendo con el aletargamiento de la suspensión, la intimidación de los obreros huelguistas, la persecución de los dirigentes de la lucha, de los despidos masivos y el desaliento de las movilizaciones, amén del costo y retardo del trámite burocrático del procedimiento.

De otra parte, habilita también la cada vez más frecuente intervención de las autoridades laborales más, que para proveer a la amigable composición del conflicto, para imponer decisiones de consigna o golpear con la injerencia policiaca a las coaliciones de trabajadores que se atreven a hacer uso de su derecho a la huelga.

⁷³ Ross Gámez, Francisco, Derecho procesal del trabajo, México, Cárdenas, 1991. P. 662.

Formalmente tras la recepción del pliego, el Presidente de la Junta o las autoridades de referencia cuentan con la obligación de notificarlo al patrón involucrado dentro de las 48 horas siguientes, bajo su más estrictas responsabilidad habida cuenta que a partir de este momento, dará comienzo el recuento del término para la suspensión. Apúntese a este respecto, que las notificaciones surtirán efecto a partir del día y la hora en los cuales se hubieran realizado, aclaración hecha de que existen guardias permanentes para procurar dicho propósito.

De otra parte, de presentarse la hipótesis de que al notificador el emplazamiento al Patrón la Junta se estimare incompetente habrá de realizar la declaratoria respectiva, contando los trabajadores con veinticuatro horas de plazo para señalar la instancia que estimen competente, con el propósito, es claro de que se le turne el expediente, al efecto se previene legalmente (artículo 743º de la LFT), que el actuario deberá verificar el domicilio de la empresa o establecimiento señalado en autos.

Que en tratándose de una persona moral, aquella física con la cual la diligencia se entienda, tenga representación legal suficiente para ello. Que de no encontrarse el interesado o su representante se le deje citatorio para que lo esperen al siguiente día, a la hora que les fije.

De esta suerte, si no obstante el citatorio, aquellos no se encontraran, la notificación deberá de entenderse con cualquier persona que estuviera en la casa o local de la empresa emplazada. Finalmente de encontrarse cerrado el domicilio de la empresa, el actuario fijara la cedula de la notificación en la puerta de ingreso. Ciertamente, en todos los casos el actuario o notificador deberán asentar su razón dentro del expediente señalado claramente, los motivos de su convicción para realizar la diligencia.

Contemplado como piedra toral del procedimiento social que nos ocupa, el emplazamiento a huelga marca, para una importante corriente doctrinal, el inicio del periodo de pre huelga, de otra parte, confiere al patrón un término de 48 horas para que pondere los extremos del conflicto y de su contestación respectiva, por escrito, a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 922 LFT). Por lo que concierne a la rebeldía del patrón para contestar el pliego, la ley es omisa, de tal suerte que “en la practica la contestación suele presentarse, fuera de término si es que se presenta, en ocasiones de la celebración de la audiencia de conciliación”; por lo mismo la carga procesal de contestar el emplazamiento a huelga se encuentra contemplado en una norma incompleta, ayuna de sanción y por lo

mismo incoercible, que acaso hace presumir la culpa del patrón en la imputabilidad del movimiento⁷⁴.

La doctrina patria suele analizar los efectos del emplazamiento a huelga que no deben confundirse con los de su estalla miento y que determinan jurídicamente, la suspensión de las relaciones de trabajo con la omisión consecuente de prestar el trabajo debido y pagar los salarios respectivos. Ciertamente aclaración hecha de que tal situación no provoca el que se interrumpan los derechos de antigüedad de los huelguistas o los derivados de la seguridad social, toda vez que la relaciones de trabajo no terminan con la abstención colectiva de las actividades laborales en la empresa.

Por lo que respecta al emplazamiento a huelga, su efecto principal consiste en constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento, alcanzados por dichos conflictos, por el tiempo precedente a la suspensión de las labores anunciadas en el preaviso, en la atención de que adquiere todas las responsabilidades inherentes a ese cargo, incluyendo la penal. La razón resulta clara, pues se pretende evitar que la empresa esconda sus bienes o produzca su quiebra y su descapitalización.

Otro efecto atribuible a esta figura es el de impedir la práctica de cualquier tipo de embargo, secuestro, desahucio o aseguramiento de los bienes de la empresa o establecimiento emplazados. De la misma suerte, suspende la ejecución de sentencias judiciales decretadas contra aquella.

Se excluyen, como excepciones los créditos de los trabajadores en el caso de indemnización, pensiones o prestaciones laborales, hasta por el monto de dos años de salario; aquellos existentes en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social o del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como los demás créditos fiscales que pudieran presentarse, todo ello con determinación de los efectos de la huelga cuya fuerza era irrestricta, cuando menos formalmente antes de ser operadas las reformas procesales de 1980 (artículo 924º de la LFT).

En teoría, la pretensión fue garantizar el pago preferente de las deudas con los trabajadores, pero en realidad lo que se cubre son los créditos fiscales, vulnerándose obviamente, la fuerza y contundencia de la huelga.

Así, con objeto de evitar también el trafico con los créditos, la propuesta oficialista ha acusado desde mucho tiempo atrás, la intención de fijar un límite al periodo de pre huelga, habiéndose ya propuesto que se conceden tres meses

⁷⁴ Buen, Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo, México, ED, Porrúa, 2007 p.571.

para que estalle la huelga o se archive el expediente⁷⁵. Se ha buscado conseguir, de esta manera, afianzar la intervención de las Juntas tanto en el proclamación como en el destino de la huelga.

De entre los efectos atribuibles al emplazamiento a la huelga, cabe destacar también, la suspensión en su caso, de los procedimientos para los conflictos colectivos de naturaleza económica que pudieran encontrarse en trámite. Con referencia a esta etapa, debe precisarse, de otra parte, que en tratándose de la firma o revisión de los contratos ley, el periodo de pre huelga comprende un término mínimo de treinta días, según se desprende del artículo 938 de la ley.

De otra parte, como protección a la eficacia de la utilización de esta figura, el legislador reconoce expresamente el derecho, de los trabajadores despedidos durante este periodo, para poder participar con su voto en el recuento, dentro del supuesto de llegar a cuestionarse el acopio de la voluntad mayoritaria para decretar la huelga.

4.8.3 SUSPENSIÓN OFICIOSA DEL PROCEDIMIENTO

Como innovación determinante en las reformas procesales de 1980 y como contrapartida de la concesión de diversas prerrogativas jurídicas de naturaleza individual, el legislador introdujo una limitación muy delicada a la libertad sindical y a la eficacia social de ese derecho, precisando diversos supuestos en los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje no tramitara, oficiosamente, el escrito del emplazamiento a huelga.

Por disposición de la ley (artículo 923º de la LFT), el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá la obligación de cerciorarse antes de dar curso al emplazamiento de huelga, si el sindicato huelguista es titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley, en la hipótesis de que se acudiera a este procedimiento para exigirle al patrón la firma, revisión o cumplimiento de tal tipo de instrumentos sindicales.

De igual suerte, el Presidente de la Junta deberá verificar, de oficio si en el caso de exigencia de la firma de un contrato colectivo de trabajo, por vía de la huelga, no se encuentra registrado ya, otro depositado anteriormente.

Sobre este particular estima Néstor De Buen⁷⁶ que antes de la legitimación de esta circunstancia en las reformas procesales de 1980, "siendo evidente la falta de objeto de ese emplazamiento, las autoridades carecían de elementos para

⁷⁵ Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, México, ED Porrúa, 2015 p. 665.

⁷⁶ Buen, Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo, México, ED, Porrúa, 2007 p.560

impedir su tramite habida cuenta de que en la etapa de pre huelga las facultades de las juntas eran mínimas, solo tendentes a conciliar el conflicto o a resolver, en todo caso, cuestiones de personalidad o competencia”.

Al respecto se sostiene de otra suerte, que el actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esa etapa tiene carácter administrativo solamente, criterio que rebate Climent (Climent Beltran, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1989, pág. 263) sosteniendo que aquellas no pueden perder jamás su naturaleza y jerarquía de órganos jurisdiccionales avocados a realizar vinculadoramente, todas sus actividades, proveídos y resoluciones, tal como sucede en la pre huelga con las excepciones de falta de personalidad o la tramitación facultativa para ellas del emplazamiento a huelga dentro de los casos contemplados en el artículo 925. Compartimos tal criterio, pero con la plena convicción de que con ese carácter autoritario y jurisdiccional, se les habilita para que intervengan en las huelgas, pretendiendo arrancar a los trabajadores su libertad y derecho para decidir la suspensión temporal y articulada del trabajo, con afanes reivindicatorios de auto tutela y resistencia sindical. Es este, evidente, el espíritu del legislador.

Para algunos voceros del ius privatismo, tal especie de medidas se legitimaron con la intención de impedir que los conflictos internos entre los trabajadores y sus organizaciones afectaran, con la huelga instrumentada radicalmente como forma de presión, la vida y el futuro de la empresa. Pero se paso por alto, que es frecuente la injerencia del patrón y sus cuadros administrativos en el desarrollo de los sindicatos, pretendiendo controlarlos, o en su caso promover su confusión y divisiones, actitudes que en otros sistemas son tipificados como criminales y sancionadas con la fuerza de la ley penal, sin que para ello sea afectado el carácter irrestricto de la huelga. A juicio de Trueba Urbina y Trueba Barrera (Trurba Urbina, 1993, pág. 428): “lo correcto es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento ordinario de la ley, para no causar perjuicio irreparables a los trabajadores y sus fuentes de trabajo”.

Desde nuestra perspectiva, con semejantes reformas solo se han legitimado los llamados contratos de protección, que con gran frecuencia empresarios sin escrúpulos negocian colectivamente, con sindicatos espurios, a espaldas de los trabajadores, pactados, evidentemente, en las condiciones mínimas contempladas en la ley.

Huelga señalar que regularmente, se les garantiza a los patronos que esos instrumentos no habrán de ser revisados, acordándose como contrapartida, el pago de cuotas o gratificaciones periódicas en favor de los dirigentes sindicales que venden tales servicios. Se ha llegado a prohijar, de esta manera, un sistema

deplorable que no solo habilita la contratación colectiva con sindicatos fantasma, en cuanto que son desconocidos para los trabajadores de la empresa, sino que también procura su registro secreto ante las juntas.

El legislador previene a través de esta fórmula, que cuando los obreros de una empresa, tras el proceloso trámite de su registro, conformen su sindicato y hagan uso de la huelga para demandar la firma de su contrato colectivo de trabajo, vengan a ser sorprendidos, conjurándose su movimiento al ser declarado inexistente. Toparan con la sorpresa de que existe ya depositado un contrato de protección que deja sin efecto el objeto de su pliego petitorio, dando lugar al desgaste de fuerzas y recursos materiales, vinculados a la frustración por la auténtica defraudación de su derecho, amén de la represión y los socorridos despidos masivos que suelen suceder a los movimientos fallidos de huelga.

De otra parte, es deber del Presidente de la Junta corroborar si el escrito de huelga reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, exigidos por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Así de considerar que el movimiento no se ajusta, según el supuesto en que se encuentre, a las hipótesis de referencia, la Junta no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga. El legislador previene, en todo caso, que el Presidente de aquella., después de la verificación correspondiente, cuenta con la obligación de ordenar la certificación respectiva, debiendo notificarlo por escrito al promoviente⁷⁷. Esta posibilidad, estima Carlos de Buen⁷⁸, equivale a dejar a criterio del Presidente de la Junta la existencia misma del derecho de huelga. Por su parte, Manuel Fuentes⁷⁹ considera con acierto que “la llamada calificación previa arrebató a los trabajadores por medio de la coalición el derecho a la huelga, cediéndose exclusivamente su ejercicio a capricho de los líderes sindicales”.

Cabe subrayar a este respecto, la intención manifiesta de nuestro sistema, apoyado en un importante sector de la dogmática, de resaltar la presencia y el derecho privilegiado de tan solo la mayoría de los trabajadores de la empresa en huelga. De igual forma, se festina que dicha figura se reserva, como titular incontrastable, a la coalición obrera, de tal suerte que se excluya al trabajador, como persona, en su actuar y decisión individuales.

⁷⁷ El problema político, mucho más delicado es que la facultad de rechazo del emplazamiento, invocado defectos de fondo y forma, es un elemento más en contra del derecho de huelga. Y por más que siendo acto de autoridad el rechazo pueda ser sometido a juicio de garantías, la duración de esos trámites que por ser amparo indirecto aceptan dos instancias, hace nugatorio el derecho. En épocas económicas difíciles esa es un arma en contra muy incómoda para los sindicatos independientes”. Buen Lozano, Néstor. P. 572

⁷⁸ Buen Unna, Carlos de, Ley Federal del Trabajo comentada, México, Themis, 1990, p. 398.

⁷⁹ Fuentes Muñiz, Manuel, Que legislación queremos. El debate actual: dos proyectos de Nación, México, ED, STUNAM, 1989, p. 27.

Por nuestra parte compartimos el criterio de que compatible con el principio de libertad sindical, debe entenderse que la titularidad del derecho de huelga corresponde individualmente, a cada trabajador, si bien su deliberación y estallamiento cuenta con carácter colectivo, como bien apuntaba Ubaldo Prosperetti⁸⁰, los titulares del derecho de huelga son no solamente los trabajadores subordinados, sino también aquellos otros que les son considerados como equiparables, lo que equivale a pensar en los casos de frontera entre el trabajo autónomo y el que se realiza para otros.

Se apunta en este sentido, que el trabajador, como titular del derecho de huelga, delibera y actúa en función de un interés supra individual que el mismo tiene en común con la coalición obrera, a la cual se integra para procurar la auto tutela a través de la cesación de las labores.

Por lo mismo, se sostiene que la huelga es realizada por una agrupación suficientemente representativa del interés profesional de los huelguistas, capaz de ejercer presión sobre el patrón, el Estado o la propia colectividad, con objeto de que puedan prosperar sus pretensiones o los cambios que se desean obtener.

Importante, dentro de nuestro sistema, el legislador confiere dicha titularidad a la coalición mayoritaria de los trabajadores de la empresa con claros propósitos de controlar la actividad profesional y neutralizar la eficacia de la huelga. Convirtiéndola en procedimiento, consigue el doble propósito de dificultar su proclamación y estallamiento, a través del barroquismo procesal, a la vez que se impide, también el actuar espontáneo y consistente de la coalición suficiente de trabajadores, para cesar las labores, circunstancias que varía según el caso, dimensión y poder de los centros de trabajo.

Mediante la fórmula legislativa de privilegiar a la coalición mayoritaria dentro de la empresa se consigue cuando menos formalmente, arrebatando al trabajador individualmente contemplado, la oportunidad de la huelga y entienda tangible y respetada la autonomía colectiva sindical de coaligarse profesionalmente para que de manera colectiva estalle.

En la opinión de "Puig Hernández"⁸¹, "es la naturaleza de los intereses controvertidos y no el número de trabajadores involucrados, el que determina la cualidad colectiva de la acción y del conflicto, que son la manera en que se manifiestan los intereses comunes de los trabajadores; podríamos confirmar que en un movimiento de huelga resulta intrascendente la cantidad de prestadores de

⁸⁰ Prosperetti, Ubaldo, op. cit., pp. 149-150.

⁸¹ Puig Hernández, Carlos Alberto, Teoría y práctica de la huelga en México, México, Porrúa, 1989, p. 129.

servicio que lo llevan a cabo y que lo importante será el tipo de los intereses en cuestión”.

Cabe apuntar al efecto, que en diversos sistemas de avanzada, la licitud de la huelga no implica la participación de un determinado número de trabajadores, ni de ningún porcentaje de los efectivos de una empresa. En dicho sentido, manifiesta (Javillier, 1982, pág. 493 y 494) “que nada de esto ocurre en Francia donde se rechaza la concepción cuantitativa”, de tal suerte que se entienda que la única limitación aplicable a su ejercicio, es la imposibilidad de que la huelga sea estallada por un solo trabajador, en lo particular, toda vez que esta reporta un fenómeno típico de concertación, movilidad y resistencia colectivas.

Por otra parte, obstruyendo el actuar espontáneo de las coaliciones sujetando su movilización a requisitos numéricos, ámbito de acción (circunscrito a una empresa) e hipótesis excluyente (la titularidad del contrato colectivo de trabajo o el registro secreto del mismo) se pretende institucionalizar el totalitarismo de los sindicatos registrados, apoyados e incondicionales del sistema. En esta virtud no dejamos de afirmar que como ocurriera en otro tiempo, por encima de los ordenamientos penales que las proscibieron de manera expresa, las coaliciones obreras reivindicaran sus opciones de resistencia y presión haciendo uso de la huelga, pero sin limitaciones mediante la vía de facto, como ya ha ocurrido en México con el sindicato de la UNAM, trastocando su fisonomía como asociaciones profesionales no reconocidas.

Ha menester imponer por la fuerza de los hechos, que sea un número consistente de trabajadores y no por necesidad, el mayoritario de una empresa, el que decreta y realice la abstención concertada del trabajo, circunstancia que en la vida democrática depende de la evaluación de facto, resultante de la coyuntura y tipo de conflicto de intereses. Por ello resulta autoritario el circunscribir por decreto y sin sentido social la restricción de la huelga a una sola empresa o centro de trabajo.

Dentro de otro orden de ideas, cabe dejar muy bien claro que si la Junta determina notificar el pliego petitorio y emplazar a huelga al patrón involucrado, deberá de proveer a la conciliación de las partes en conflicto tal y como se precisara a continuación, toda vez que como se proclama formalmente, la función del Estado es promover la coexistencia pacífica y la justicia social. Por lo mismo, en curioso contraste, nos parece sugestiva la tesis de Ortega Arenas⁸² con respecto a que dentro de nuestro sistema “si los funcionarios gubernamentales

⁸² Ortega Arenas, Juan, México Al Final del Siglo XX, México, ED, Rustico 1987 p.74.

quieren, corren el traslado del aviso, si no, no lo hacen y la huelga no puede realizarse”

4.8.4 FUNCION CONCILIATORIA EN LA PRE-HUELGA

Es criterio corriente en la dogmatica patria que el periodo de pre huelga tiene como objeto basilar el promover la conciliación de los conflictos de huelga, en virtud de los efectos que producen no tan solo entre las partes, sino sobre la estabilidad y bienestar generales.

De esta suerte, entre la proclamación de la huelga y el estalla miento de la misma, nuestro ordenamiento impone la realización de una etapa de gestión conciliatoria, exigida y procurada por la Junta, que suele considerarse como un aspecto nodal del llamado procedimiento de huelga, toda vez que pretende avenir, sin renuncia de derecho laborales, el conflicto colectivo de intereses. Ha sido en este sentido, que el legislador determino dotar a esa audiencia de conciliación de fuerza vinculadora con respecto a los sujetos del conflicto de huelga.

Previene entonces la ley, que la Junta competente deberá de citar a las partes con objeto de avenirlas en la audiencia, cuyo estudio nos ocupa y que habrá de celebrarse antes de la fecha señalada en el aviso de cesación del trabajo. Importante, que en nuestro sistema se previene que la coalición de los trabajadores emplazantes podrá solicitar el diferimiento de la audiencia de conciliación, tan solo por una vez (artículo 926, LFT), por lo que se ha cuestionado que dicha disposición resulta inocua toda vez que no prohíbe que aquella sea prorrogada⁸³.

En este sentido, agrega Néstor de Buen⁸⁴ que las coaliciones o los sindicatos podrán convenir con el patrón todas las prorrogas que estimen necesarias, en virtud sencillamente de que la Ley no lo impide.

Dentro de la dogmatica y el espíritu oficial Climent Beltrán considera (Climent Beltran, Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1989) que “el diferimiento no significa una prorroga, toda vez que la misma no implica ampliar el termino del aviso de la huelga; en cambio, el diferimiento entraña únicamente señalar nueva audiencia dentro del término del aviso, para procurar la conciliación antes de la suspensión de las labores. Desde nuestra perspectiva, tal debate trasciende bien poco, cuando el esfuerzo total ha de proponer a reivindicar a los obreros su libertad sindical y el acopio irrestricto de la huelga como una expresión espontanea y necesaria de la acción directa y concertada del trabajo.

⁸³ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, op. cit., p.249.

⁸⁴ Buen Lozano, Néstor de, op. cit., p.572.

Por lo que hace a nuestro ordenamiento, explica el maestro “Barajas⁸⁵”, que se ha creado un cuerpo de conciliadores que actúan en casi todos los tribunales laborales de la República, federales o estatales, quienes están encargados de tan importante e indispensable función.

Para Mario de la Cueva (Cueva, 1984) se trataba indubitablemente, de “...hombres sabios y justos”, formados en la experiencia cotidiana, al contacto con la visión que proporciona la tarea de tratar y resolver las numerosas controversias colectivas.

En otra obra apuntaba al respecto, que la práctica demuestra una verdad muy distinta, ya que esos conciliadores responden a consignas, con suma frecuencia, amén de que actúan en el proceso tan solo a la expectativa o de plano con la idea de confundir a los trabajadores. La mayoría de las veces prohibían prácticas retardatarias destinadas a desalentar las movilizaciones de la resistencia obrera o bien, en paradójico contraste, secuestran a las partes en conflicto, forzándolas a que pacten de acuerdo con el criterio ordenado desde arriba. De esta suerte, a través de los conciliadores, muchas veces se empantanar las controversias de huelga, cuya solución se maneja de manera burocrática, buscando neutralizar los efectos de la acción directa. No es tampoco de extrañar que a través de este conducto se anule el factor sorpresa, informando a los patrones las estrategias o datos sobre el actuar y las tácticas de los obreros huelguistas.

De otra parte, el legislador determina expresamente, que la labor de avenimiento no implica, de ninguna forma, que la Junta pueda anticipar ningún juicio sobre la existencia o inexistencia, justificación o in justificación de la huelga.

Al margen de estos asertos, también es muy cuestionable a la eficacia y protección de la gestión conciliatoria en la pre huelga, en virtud de la falta de preparación, sensibilidad y conciencia social de las Junta de Conciliación y Arbitraje, objeto frecuentemente, de la burocracia y el autoritarismo. Por esta razón, la superficialidad y la rutina, amén de la premura del trámite, convierten de nugatoria la importante función técnico jurídico de la conciliación responsable como la alternativa y solución para este tipo de conflictos colectivos.

Previene también la Ley (artículo 927º, fracción I), que si al contestar el pliego petitorio, el patrón opone la excepción de falta de personalidad, la Junta deberá resolver previamente sobre dicha situación, cuenta de que si la declara infundada, se continuara con la audiencia de conciliación, la cual se sujetara a las normas que regulan el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y

⁸⁵ Barajas Montes De Oca, Santiago, La Huelga. Un análisis comparativo, México, UNAM, 1983.

Arbitraje, en lo que resulten aplicables sobre este particular se ha señalado, que concorde con la fracción IV del artículo 920º de la ley. “el patrón podrá impugnar la personalidad del sindicato o la coalición emplazante, al dar contestación al pliego de peticiones y que los trabajadores podrán impugnar la personalidad del patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tengan conocimiento de su primer promoción”⁸⁶.

Con respecto a este sistema, bien aclara Santiago Barajas (Barajas, 1995, pág. 91), que si la Junta estima procedente la excepción de falta de personalidad interpuesta por el patrón en su contestación” podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir estas; pero puede proveer a una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar fundadas las objeciones patronales, expresando de manera fundada también, las razones en que apoye su decisión. Si por lo contrario, es declarada infundada la oposición presentada, se continuara la diligencia observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios”.

Con respecto a la importancia de esta audiencia, cabe acotar que con base en la convicción de que debe manejar como un rito necesario, el legislador previene la obligación de los trabajadores emplazantes de asistir a dicha audiencia, pena de que no corra el termino para la suspensión de las labores, asumiéndose en las Juntas el criterio de que el expediente respectivo se archive inmediatamente como asunto total y definitivamente concluido. Agrega, por otra parte, que el Presidente de la Junta podrá hacer acopio de las medidas de apremio para obligar al patrón a que asista a dicha audiencia (artículo 927º, fracciones II y III de la LFT). Tal disposición se antoja absurda, si se piensa que el objeto de esta audiencia es conciliar a las partes y si alguna es forzada a asistir, es seguro que se niegue a firmar ningún acuerdo.

Sin embargo, sobre el peso de esta fase “Bermúdez Cisneros” considera⁸⁷ que para aquel goce de plena efectividad, la presencia de las partes resulta imperiosa, a la vez que para alguna corriente de opinión, la ausencia de los huelguistas evidencia su desistimiento tácito respecto al emplazamiento. Mas atendiendo a la praxis, muy bien ha apuntado Carlos de Buen Unna (Buen Unna, 1990) que de manera arbitraria la Junta de Conciliación y Arbitraje fuerza con suma frecuencia los pactos conciliatorios en las huelgas, impidiendo que la audiencia sea cerrada, retirando de la máquina de escribir el acta respectiva e impidiéndose a las partes el hacer sus manifestaciones convenientes, hasta en

⁸⁶ Córdova Romero, Francisco, Derecho procesal del Trabajo, México, Cárdenas 1986. P. 134.

⁸⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel Ángel, Derecho procesal del Trabajo, México, Tribillas, 1989, p.200.

tanto no se logre llegar a un arreglo o bien se estalle la huelga, Auténticamente secuestrada, se les amenaza de que en caso de que se retiren “se les tendrá por no presentados a la audiencia, haciéndoles efectivos los apercibimientos a los cuales se refiere las fracciones II y III del artículo 927º, con lo cual es evidente que a la autoridad le importa, fundamentalmente, conjurar el estallamiento de la huelga más que procurar, técnicamente un arreglo jurídico y equitativo del conflicto”.

Dentro de este orden de idea estimo que con el sistema jurídico vigente y a través del procedimiento de imponer la conciliación en la pre huelga se pretende convertir la función de resistencia, traducible en la abstención temporal de las labores por los trabajadores, en un acto negociable concertada bajo la injerencia y el control directo del Estado.

De otra suerte, se previene en fin, que “los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920º, fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella”.

Además de una tediosa gestión de rutina, muchas veces asfixiante y opresiva, la conciliación se utiliza con frecuencia, como una estrategia de las autoridades y el patrón para designar excesivas comisiones de emergencia, que bajo el pretexto de que atienden determinadas actividades esenciales de la empresa, que no pueden suspenderse por que provocarían el arruinamiento de la fuente de trabajo, en realidad habilitan el funcionamiento ordinario de la misma, convirtiendo en nugatorios los efectos de la huelga. Ello en contraste evidente con el propósito formal de nuestro ordenamiento positivo, que en principio parece apuntar a garantizar la seguridad y conservación de los locales de trabajo, así como de la maquinaria y las materias primas cuando así lo reclame el carácter, la función y la existencia de la empresa.

Dentro de otro orden de ideas, la conciliación se manipula, casi de manera regular, como una estrategia de control para evitar que en las fabricas, negocios o compañías se llegue a sentar el precedente del estallamiento de la huelga. Por lo mismo conviene recordar, con algún interesante dirigente obrero, que las huelgas resultan victoriosas donde los trabajadores se encuentran concientizados, donde saben elegir el momento para proclamarlas, donde pueden disponer el manejo de sus reivindicaciones y mantienen contacto efectivo con sus órganos de acción y resistencia.⁸⁸

⁸⁸ Ortega Arenas, Juan, Instructivo Obrero, México, ED. Costa AMIC, 1984 p.72.

Por lo consiguiente tras de contrastar la eficacia formal y la material de las normas que rigen el derecho sindical en México, Manuel Fuentes⁸⁹ considera que los derechos de sindicación, contratación colectiva de trabajo y huelga se han llegado a convertir en una autentica ficción, toda vez que los tribunales de trabajo desoyen el sentido tutelar del ordenamiento laboral, para usar su propio código, que no es otro que el de la consignación y el autoritarismo. De ahí nuestra convicción de liberar el ejercicio del derecho irrestricto de huelga del control e injerencia del Estado.

Saltan a la vista, entonces dentro del derecho procesal social, en el marco del derecho comparado, las bondades de la conciliación en los conflictos colectivos y de manera especial en aquellos sobre huelgas; mas la intervención directa de las autoridades laborales de manera irresponsable y arbitraria, solo acrecen la necesidad de fortalecer el libre actuar de las coaliciones de trabajadores y su movilización de facto. Por ello se ha denunciado que si el papel de las Juntas y de las autoridades es proveer al cumplimiento del derecho, esto solo ocurre en teoría, pues la realidad es vergonzosa: “Hemos asistido en los últimos años, sentencia Manuel Fuentes⁹⁰, a los funerales de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123º Constitucional. Pero el gran problema estriba en que los funerales son todos los días. El espíritu del constituyente se entierra cada vez más profundamente. El gobierno se ha instituido en el dueño de la ley. El solo tiene derecho a interpretarla y de nada valen las normas escritas”.

Así, frente a tal orden de cosas, si la gestión conciliatoria ha venido a desnaturalizarse, justificando el actual vinculo torio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para realizar una justicia de consigna y nulificar la función reivindicatoria de la huelga, ha menester transformarla o inclusive, suprimirla, dentro de este orden de ideas, cuando la conciliación tiende a ser alterada en esta forma, cabe meditar en la propuesta de Camerlynck y Lyon –Caen⁹¹ de que debe de reconocerse a los trabajadores las más amplia libertad para que estallen la huelga.

Por esa misma razón, a través de la orientación en la doctrina deberá de presionarse en la cátedra y en la investigación jurídica, amén del camino propio que para lograr su función de autopromoción y resistencia profesionales de los trabajadores.

De esta suerte, para nosotros es claro que el rito procesal del pre huelga y la desvirtuada función conciliatoria está en crisis rotunda, por lo que respecta

⁸⁹ Fuentes M., Manuel, El Derecho Sindical en México, México, ED Porrúa, p.25.

⁹⁰ Fuentes M., Manuel, El Derecho Sindical en México, México, ED Porrúa p.25y 26.

⁹¹ Camerlynck, G. H. Y Lyon-Caen, G., Derecho del trabajo, Madrid, Aguilar 1974, p.475.

cuando menos, a la aspiración de una vida democrática y un sistema verdadero de libertad sindical.

Podemos entonces, afirmar sin cortapisas, que dentro de esta etapa formalmente procedimental, corresponde a la fuerza de las coaliciones el reivindicar frente al sistema, el derecho de los trabajadores profesionalmente organizados, para decidir las estrategias y proclamación sin captaciones, de las huelgas y demás expresiones similares de la acción directa y concertada del trabajo.

4.9 REQUISITOS PARA ESTALLAR LA HUELGA

En el artículo 451º es el motivo de este trabajo de tesis donde se encuentran los requisitos para la suspensión de los trabajos:

- ✓ Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; el precepto 460 señalado en la fracción II del numeral 451, corresponde actualmente al artículo 929.
- ✓ En la segunda fracción de este artículo es donde yo baso mi tesis una reforma para una reestructuración donde deje en claro la fracción segunda ya que rompe la naturaleza del requisito, la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, la segunda fracción dice textualmente:
- ✓ 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, solo 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.

Donde ocurre el problema que en el requisito de mayoría, dice lo siguiente:

“la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460º, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

Para estallar una huelga debe haber mayoría para así declarar que la huelga es existente, a través del recuento se cuentan cuantos trabajadores están en desacuerdo en la celebración de la huelga, quitar este requisito hay pérdidas por lo tanto no es un requisito, por lo tanto la junta de Conciliación y Arbitraje revise primero si se es aceptable por mayoría para declarar existente la huelga.

El tercero que es el requisito de fondo:

- ✓ Que se cumplan previamente los requisitos del artículo siguiente.

Que serian los requisitos del artículo 920° de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 459° nos menciona que la huelga es legalmente inexistente si:

- ✓ La suspensión del trabajo se realiza por un numero de trabajadores menor al fijado en el artículo 451°, fracción segunda;
- ✓ No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450°;
- ✓ No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452°.

Dicho precepto 452° señalado en la fracción III del numeral 459°, corresponde actualmente al artículo 920°.

El artículo 466° nos menciona que los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- ✓ Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino;
- ✓ En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuara la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

4.10 PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnara al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluya las labores de la Junta.

La demanda se formulara por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresara los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

La junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictara acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y

excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificara personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cortejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndola de lo dispuesto en el artículo 879 de la LFT.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de la demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalara los defectos u omisiones en que se haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no haya sido notificados.

Las partes que comparecen a la audiencia, quedaran notificados de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificara por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

La audiencia constara de dos etapas:

- De conciliación;
- De demanda y excepciones;

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

La Etapa Conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

- Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;
- La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortara para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les

propondrá opciones de solución justa y equitativa que, a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- Se deroga
- La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurara sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconforme, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La Etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

- El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortara nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si estas persistirán en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
- Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.
- El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;
- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de

su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;
- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarréplica brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y
- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de la LFT y de acuerdo con las normas siguientes:

- ✓ El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- ✓ Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;
- ✓ Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII (de Pruebas) de este Título; y
- ✓ Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- ✓ Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

- ✓ Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;
- ✓ Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:
- ✓ Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se apliquen las sanciones correspondientes; y
- ✓ Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;
- ✓ La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente.

En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de la LFT.

- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- El señalamiento de los hechos controvertidos;
- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- Los puntos resolutiveos.

Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido el término de ocho días, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes:

- Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formuladas por las partes;
- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de la LFT.

4.11 PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El procedimiento de huelga⁹² se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

- ✓ Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objetivo de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre huelga;
- ✓ Se presentará por duplicado a la junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en el lugar distinto al que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar ubicado de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.
- ✓ El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

⁹² Artículos del 920° al 938° de la Ley Federal del Trabajo.

El Presidente de la junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

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

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

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- ✓ Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- ✓ Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- ✓ Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores;
- ✓ Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y VI del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicaran sin afectar el procedimiento de huelga.

Para los efectos del Capítulo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citara a las partes, a una audiencia de conciliación, en la que procurara avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o in-justificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

No obstante que el espíritu de esta disposición es el que no se puede diferir más de una vez el estallido de la huelga, pero considero que la forma en que está redactada no impedirá que las partes prorroguen cuantas veces quieran el estallido de la huelga, en virtud de que este precepto lo único que prohíbe es que se difiera la audiencia de conciliación más de una vez; pero de ninguna manera impide que se prorrogue fuera de la audiencia el estalla miento de la huelga. Por consiguiente, esta disposición es irrelevante e inocua.

La audiencia de conciliación se ajustara a las normas siguientes:

- ✓ Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta resolverá previamente esta situación y , en su caso de declararla infundada, se continuara con la audiencia en la que se observaran las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;
- ✓ Si los trabajos no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión del as labores;
- ✓ El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación;
- ✓ Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

En los procedimientos a que se refiere el capitulo XX de la Ley Federal del Trabajo se observaran las normas siguientes:

- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observara lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- Falta de personalidad
- Incompetencia
- Los casos de los artículos 469,923 y 935 de la Ley Federal del Trabajo
- Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga
- No serán aplicables las reglas generales respecto de término para hacer notificaciones y citaciones. Los (sic) notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas;
- Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;
- No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictara resolución; y
- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar a la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservaran su valides, pero el termino para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

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 articulo 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.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observara las normas siguientes:

- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentara 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 indicara las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- La junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia , que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiera presentado por terceros, las que demás tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptara únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga;
- Para la resolución de inexistencia, se citara a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictara por lo que concurran, y en caso de empate, se sumaran al del Presidente los votos de los ausentes.

Si se ofrece como pruebas el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

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

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

El recuento de trabajadores solo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados la mayoría de aquellos, de modo que para otras circunstancias no procede. Por primera vez se reglamenta el recuento, excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón. Virtualmente la carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la fracción II del artículo 451 correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga; en la inteligencia de que para determinar la mayoría se tomaran únicamente en cuenta los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia de recuento. En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de las labores, pues de aceptarse originalmente su calificación anticipada.

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

- Fijara a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedaran terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- Declarara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y de que no presentarse a labor los trabajadores dentro del término señalado, quedara en libertad para contratar otros;
- Dictara las medidas que juzguen convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observaran las normas contenidas en el artículo 930º de la Ley Federal del Trabajo.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La declaración de ilicitud de la huelga no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos, pues no son acreedores a que se le rescinda su contrato o relación de trabajo. Solo puede declararse la ilicitud cuando se compruebe que la mayoría de huelguistas realizaron actos violentos y en consecuencia, a quienes realizaron los actos violentos se les podrá rescindir su contrato de trabajo.

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijara el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

La nueva disposición faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para practicar diligencias a efecto de comprobar si realmente los servicios que solicita la empresa tienen el carácter de emergentes e indispensables, para que al reanudarse las labores no se entorpezca la marcha normal de la negociación.

Si los huelguistas se niegan a presentar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a las disposiciones de la nueva ley, se establecen tres procedimientos: el ordinario, el especial, y el de conflictos colectivos de naturaleza económica.

Según sea el fondo de la huelga, se recurrirá al procedimiento correspondiente. Un claro ejemplo si se trata de la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo o del cumplimiento de un contrato de trabajo, se aplicarán las normas procesales correspondientes a los conflictos colectivos de carácter jurídico; en tanto que si se trata de un aumento en los salarios, de mejoramiento de las condiciones de trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos, por parte de la empresa, entonces se aplican los procedimientos colectivos de naturaleza económica. Y por último, la ley actual como la ley anterior, declaran expresamente que tratándose de huelgas de apoyo o por solidaridad, en estos casos no están obligadas las empresas respectivas a pagar los salarios vencidos o caídos durante la huelga.

Las huelgas de apoyo o por solidaridad son huelgas eminentemente revolucionarias y algún día se conseguirá que la ley autorice también el pago de salarios en esta clase de huelgas.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observaran las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

- ✓ El escrito de emplazamiento de huelga se presentara por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.
- ✓ En el escrito de emplazamiento se señalara el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- ✓ Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes al a de su recibo, o girara dentro del mismo termino los exhorto necesarios, los que deberá desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su mas estricta responsabilidad dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo termino de veinticuatro horas;
- ✓ Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, estas bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo termino de veinticuatro horas.

Por último para la terminación de la huelga de acuerdo con el 469 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona:

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

- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

El precepto es similar al artículo 273 de la ley anterior, con más o menos palabras. Los movimientos de huelga generalmente terminan por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los representa y las empresas o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de alguna autoridad, de algún juez o tribunal y en este caso la resolución que dicten deberá ser acatada por virtud del sometimiento al arbitraje, bien cuando los trabajadores se sometan al arbitraje de la junta para que dicte el laudo que resuelve.

4.11.1 PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION

El Título Quince de la Ley Federal del Trabajo⁹³ rige la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.

La ejecución de los laudos a que se refiere el párrafo anterior corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictaran las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución. El Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacha ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.

Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte, que no cumpla.

⁹³ Artículos del 939° al 949° de la Ley Federal del Trabajo.

Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surtan efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esta, la cuantificada en el mismo.

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- Dara por terminada la relación de trabajo;
- Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II;
- Además, condenara al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en el artículo 947 de LFT no son aplicables en los casos de la acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.

Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracciones III, último párrafo de la LFT.

Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidara que se le otorgue personalmente.

En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar, de residencia de la Junta, se girara exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimiento la ejecución del laudo.

4.11.2 PROCEDIMIENTO DE EMBARGO

Trascurrido el término señalado en el artículo 945º, el Presidente, a petición de las partes que obtuvo, dictara auto de requerimiento y embargo.

En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observaran las normas siguientes:

- ✓ Se practicara en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740º de la LFT;
- ✓ Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicara con cualquier persona que esté presente;
- ✓ El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;
- ✓ El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;
- ✓ Si ninguna persona está presente, el actuario practicara el embargo y fijara copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado;
- ✓ El Actuario, bajo su responsabilidad, embargara únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Quedan únicamente exceptuados de embargo:

- Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;
- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.
- Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de la LFT;
- Los meses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;
- Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para este, de conformidad con las leyes;

- El derecho de usufructo, pero no los frutos de este;
- Los derechos de uso y de habitación;
- Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse, el actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

El actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinara los bienes que deban ser objeto de embargo, prefiriendo los que sean de más difícil realización.

Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladara al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentren y previa identificación de los bienes, practicara el embargo.

Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabara embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Si los bienes embargados son muebles, se podrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo, el depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedaran los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.

Si lo bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificara al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

El Actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y de fe de las condiciones estipuladas en los mismos.

Si llega a asegurarse un título de crédito, se designara un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el Título represente y a intentar todas las acciones y los recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las leyes a los depositarios.

Si el crédito fuese litigioso, se notificara el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que este pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo 960.

Si los bienes embargados fueren inmuebles, el Presidente ejecutor, bajo su responsabilidad ordenara, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre estos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con la facultad y obligaciones siguientes:

- ✓ Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Presidente Ejecutor;
- ✓ Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la ley;
- ✓ Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que causen el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;
- ✓ Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la ley de la materia previene;
- ✓ Presentar para su autorización al Presidente Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;
- ✓ Pagar, previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y
- ✓ Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observaran las normas siguientes:

- El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:
 - Vigilar la contabilidad:

- Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y lo demás actos inherentes a su cargo.
- Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo podrán en conocimiento del Presidente Ejecutor, para que este, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y
- Siempre que el depositario sea un tercero, otorgara fianza ante el Presidente Ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo.

El actor puede pedir la ampliación del embargo:

- ✓ Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despacho ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y
- ✓ Cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio.

El presidente ejecutor podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observaran las normas siguientes:

- ✓ Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagara en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;
- ✓ El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo práctico, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuara los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago, el saldo liquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.⁹⁴

⁹⁴ Artículos del 950° al 966° de la Ley Federal del Trabajo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitaran y resolverán por la Junta que conozca del negocio. Con exclusión de cualquier otra autoridad;

- ✓ El que haya re embargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagara al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

4.11.3 REMATES

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en el capítulo de procedimientos de ejecución⁹⁵.

Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

En los embargos se observaran las normas siguientes:

- A) Si los bienes embargados son muebles:
 - ✓ Se efectuara su avaluó por la persona que designe el Presidente ejecutor; en los casos en que el Presidente ejecutor se percate de que el avaluó de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar la práctica de otro, razonado los motivos por los cuales considera que el avaluó no corresponde al valor del bien;
 - ✓ Servirá de base para el remate el monto del avaluó; y
 - ✓ El remate se anunciara en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor.

- B) Si los bienes embargados son inmuebles:
 - ✓ Se tomara como avaluó el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta y en su caso, se procederá conforme a lo dispuesto por la fracción I del apartado A de este artículo;
 - ✓ El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordeno el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, se

⁹⁵ Artículos del 967° al 975° de la Ley Federal del Trabajo.

pedirá al Registro solo relativo al periodo o periodos que aquel no abarque; y

- ✓ El proveído que ordene el remate se publicara, por una sola vez, en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y se fijara, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.

Se citara personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observara el procedimiento siguiente:

- ✓ Se efectuara avalúo por perito que se solicitara pro el Presidente de la Junta a Nacional Financiera, SNC, o a alguna otra institución oficial;
- ✓ Servirá de base para el remate el monto de avalúo;
- ✓ Es aplicable lo dispuesto en la fracción III del apartado A del artículo anterior referente a muebles; y
- ✓ Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabara el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo 968.

Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. Las personas que concurren como postor deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de Nacional Financiera, SNC el importe de 10% de su puja.

El remate se efectuara de conformidad con las normas siguientes:

- 1) El día y hora señalados se llevara a cabo en el local de la Junta correspondiente;
- 2) Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarara abierto;
- 3) El Presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas;
- 4) El Presidente calificara las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;
- 5) El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta ley;
- 6) El presidente declarara fincado el remate a favor del mejor postor.

La diligencia de remate no puede suspenderse, el Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.

Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se lo adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebraran dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedara en favor del actor, y el Presidente señalara nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declara fincado el remate y se observara lo siguiente:

- ✓ Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregara al demandado;
- ✓ Si se trata de bienes inmuebles, se observara;
- ✓ El anterior propietario entregara al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remato.
- ✓ Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuesto y derechos fiscales.
- ✓ La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía;
- ✓ Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

4.11.4 PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIAS DE CREDITO

“LAS TERCERÍAS”

Las tercerías⁹⁶ pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

⁹⁶ Artículos del 976° al 978° de la Ley Federal del Trabajo.

Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno o por la Junta Especial que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:

- ✓ La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;
- ✓ La Junta ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oírán y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;
- ✓ En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de la LFT;
- ✓ Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y
- ✓ Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que práctico el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería.

“DE LA PREFERENCIA DE CREDITOS”

Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevengan a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramite juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la ley les concede en dicha disposición.

Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:

- La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente

cuales son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

- Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectados al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y
- Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastara con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo 979 de la LFT.

Cuando en los juicios seguidos ante la Junta se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo 980, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.

Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para liberar sus bienes, deberá cubrirse con este el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.

“PROCEDIMIENTOS PARA PROCESALES O VOLUNTARIOS”

Todos aquellos asuntos que, por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas⁹⁷.

En los procedimientos a que se refiere este procedimiento para procesales o voluntarios, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

⁹⁷ Artículos del 982° al 991° de la Ley Federal del Trabajo.

La junta acordara dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y en su caso, señalara día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenara, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Cuando por disposición de la ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y en su caso, la comunicara a la parte interesada.

La Cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial quien acordara de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza, autorizara su cancelación o devolución.

Cuando la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que se haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntara:

- 1) La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:
 - La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.
 - Los intereses legales computados por un año.
- 2) Copia de la resolución dictada por la Secretaria de Hacienda y Crédito Público; y
- 3) El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados y de confianza.

La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo 987, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordara lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta ley, para cuyo efecto se identificaran a satisfacción de aquella.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aun no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Los convenios celebrados en los términos del artículo 987 serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores y tendrán efectos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.

Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Los trabajadores podrán solicitar por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta ley.

El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.

En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

“RESPONSABILIDADES Y SANCIONES”

Las violaciones a las normas del trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en

otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados⁹⁸.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.

Para la imposición de las sanciones, se tomara en cuenta lo siguiente:

- ✓ El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;
- ✓ La gravedad de la infracción;
- ✓ Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;
- ✓ La capacidad económica del infractor; y
- ✓ La reincidencia del infractor.

En todos los casos de reincidencia se duplicara la multa impuesta por la infracción anterior.

Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que esta no hubiese sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados.

Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicaran las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, esta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.

Al patrón que no cumpla las normas que determinaran el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Se impondrá multa, por el equivalente a:

⁹⁸ Artículos del 992° al 997° de la Ley Federal del Trabajo.

- De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;
- De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, el patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- De 50 a 1500 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XIV y XXII;
- De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;
- De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo;
- De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y
- De 250 a 2500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 segundo párrafo.

Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta ley, se le castigara con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Al armador, naviero o fletador, se le impondrá multa por el equivalente a:

- 1) De 50 a 500 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II; y
- 2) De 50 a 2500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.

Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

Al patrón que no facilite al trabajador domestico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.

Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.

El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionara con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces el salario mínimo general.

Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general.

Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Publico al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como el salario mínimo general.

Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobante de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigara con las penas siguientes:

- ✓ Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de

un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;

- ✓ Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y
- ✓ Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicara una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionara con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.

A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajo, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:

- Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y
- Cuando sin causa justificada se abstenga de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.

A todo el que presente documentos o testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.

Las penas consignadas en el artículo 1006, se aplicaran sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.

Las sanciones administrativas de que se trata este Capítulo de procedimientos para procesales o voluntarios, serán impuestas, en su caso por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.

Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

CONCLUSION

Analizando el tema en general del derecho de huelga y analizando los procedimientos de huelga en relación al problema planteado; es precisar una reforma en el artículo 451 fracción segunda, que nos menciona el problema de mayoría en las huelgas, la Autoridad en este caso las Juntas deberán revisar antes que todo, se debe cumplir este requisito de mayoría de 50% mas 1% para así declarar oficialmente la huelga, por lo tanto no sería un requisito de suspensión ya que sería antes de la suspensión.

Por lo tanto reformando la fracción segunda donde nos dice: la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo 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 trabajadores.

Sería removida de la fracción segunda del 451 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto mi propuesta sería:

Fracción segunda del 451: la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tener como preferencia antes de suspender labores hacer la prueba del recuento donde nos precise si hay mayoría de trabajadores para declarar oficialmente la huelga.

Dejaría de ser requisito para la determinación de la mayoría.

BIBLIOGRAFIA

- ANGUIANO, ARTURO, EL ESTADO Y LA POLÍTICA OBRERA DEL CARDENISMO, SEXTA EDICION., MÉXICO, ED. ERA, 1982.P.p.580
- BANTON, MICHEL, ENCICLOPEDIA INTERNACIONAL DE LAS CIENCIAS SOCIALES,ED. AGUILAR, MADRID, 1974.P.p 1611
- BECERRIL MENDOZA, JOSÉ FRANCISCO, DERECHO DE HUELGA, ED UANL, MÉXICO, 1999.P.p.732
- BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL ÁNGEL, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, MÉXICO, ED. TRIBILLAS, 1989, P.p.200.
- BUEN UNNA, CARLOS DE, LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, MEXICO, ED.THEMIS, 1990, P.p.698.
- BUEN, LOZANO NÉSTOR DE, DERECHO DEL TRABAJO, MEXICO, ED, PORRÚA, 2007 P.p.620
- CAPÓN FILAS, RODOLFO, EL NUEVO DERECHO SINDICAL ARGENTINO, LIBRERÍA EDITORA PLATENSE, LA PLATA, 1989, P.p. 415.
- CLIMENT BELTRAN, JUAN B., LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDITORIAL ESFINGE, MÉXICO, 2001.P.p.711.
- CLIMENT BELTRÁN, JUAN BAUTISTA, ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, MÉXICO, ED. ESFINGE, 1989, P.p.295.
- CUEVA, MARIO DE LA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TERCERA EDICION., MÉXICO, ED. PORRÚA, 1984,TOMO II, P.p.571
- CÓRDOVA ROMERO, FRANCISCO, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, MÉXICO, ED. CÁRDENAS, 1986. P.p.780
- GARZA ANCIRA, CESAR, LA HUELGA, EDITORIAL DEL DEPARTAMENTO DE LA FDYCS, MÉXICO, 1990. P.p.310.
- MARQUET GUERREO, PORFIRIO, "LOS ANTECEDENTES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, DE LA INDEPENDENCIA A LA REVOLUCIÓN". EN OBRA JURÍDICA MEXICANA, MÉXICO, PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, 1985, T.II, P.p.1526
- MORENO PADILLA, JAVIER, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO, 1998, P.p.540.
- OROZCO HENRÍQUEZ, JESÚS, "COMENTARIO AL ARTÍCULO 9º", EN DERECHOS DEL PUEBLO MEXICANO. MÉXICO A TRAVÉS DE SUS CONSTITUCIONES, 4ª ED., LV LEGISLATURA-MIGUEL ÁNGEL PORRÚA EDITORES, MÉXICO, 1994, P.p.947.
- ORTEGA ARENAS, JUAN, INSTRUCTIVO OBRERO, MÉXICO, ED. COSTA AMIC, 1984, Pp. 471.

- ROSS GÁMEZ, FRANCISCO, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, MÉXICO, ED PORRÚA, 2015 P.p. 780
- SÁNCHEZ ALVARADO, ALFREDO , INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO,ED.OFICINA DE ASESORES DEL TRABAJO,MÉXICO 1967,P.p.575
- SANTOS AZUELA, HÉCTOR, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, MÉXICO, ED. PORRÚA, 1993, P.p. 423.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, CUARTA EDICION., MÉXICO, ED. PORRÚA, 1977 , P.p.564
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, EVOLUCIÓN DE LA HUELGA, MÉXICO, ED.BOTAS, 1950 P.p.753

LEGISLACION

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
- CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

OTRA FUENTE

- BAYLOS GRAU, Antonio, “Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social”, Revista de Derecho Social, nº 2,ED, Bomarzo, Albacete, 1998, p.p.280.
- Conflicto y Poder En La UNAM: La Huelga de 1999, Universidad Nacional Autónoma de México, enero de 2006.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Galán, José & Muñoz, Alma E., “Fin de la discordia Ejército-sociedad por el 68”, La Jornada, México, 22 de septiembre de 1998.
- La Huelga Sin Fin, Edición Especial de Proceso No.5, apro Agencia Proceso de Información, 1 de diciembre de 1999.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Profesor de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Scognamiglio, Renato, Diritto del Lavoro, Nápoles, Jovene editore, 1992, p.p. 340.