

201
6



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
ENEP ARAGON

OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LEOPOLDO ALBA DIAZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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 GENERAL.

	<u>Página</u>
INTRODUCCION. 1
CAPITULO PRIMERO.	
PANORAMA HISTORICO GENERAL DEL MOVIMIENTO HUELGUISTICO EN MEXICO. 5
A) Concepto de huelga. 6
B) La huelga en México antes del año 1900.10
C) Las huelgas más importantes de los años 1900 a 1940.24
D) Las huelgas más importantes de 1940 a - la fecha.47
CAPITULO SEGUNDO	
ANALOGIAS Y DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO VIGENTE, CON RESPECTO A LOS OBJETIVOS -- Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.67
A) Analogías en cuanto a los objetivos.68
B) Diferencias en cuanto a los objetivos.73
C) Analogías con respecto al procedimiento.79
D) Diferencias con respecto al procedimiento.95
CAPITULO TERCERO.	
EL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE. AVANCE O RETROCESO JURIDICO?.	...114
A) Avance jurídico?.	...115
B) Retroceso jurídico?.	...118
C) Su repercusión en la fracción XVI del - artículo 123 constitucional.	...138
D) La coalición como derecho de los trabajadores.	...141

C A P I T U L O C U A R T O .

EL SIGNIFICADO JURIDICO-POLITICO DE LAS
REFORMAS DEL 4 DE ENERO DE 1980. ...148

A) En cuanto a los objetivos de la huelga. ...149

B) En cuanto al procedimiento de la ---
huelga. ...155

C O N C L U S I O N E S168

B I B L I O G R A F I A173

INTRODUCCION.

La situación actual en que están reglamentados los objetivos y procedimiento jurídico de la huelga, es un tema que debe interesar a todos aquéllos que estén al tanto de la realidad jurídica, económica y política del país, de ahí que este tema haya motivado la inquietud por conocer y comprender los cambios más fundamentales producidos a este respecto hasta nuestros días.

Es algo más que necesario entender y valorar la importancia legal que en sí mismos encierran los objetivos y procedimiento de la huelga, así como su reglamentación originaria en 1931 y el estado actual de la misma, sólo así podremos determinar objetivamente si se ha suscitado o no, en este espacio de tiempo, un avance o retroceso legal, por vía de las reformas, a más de medio siglo de su nacimiento legal. Creemos además, que al investigar esto, obtendremos un concepto más claro y preciso del momento histórico en que estamos viviendo.

El fin que persigue este modesto trabajo, es abordar el problema en forma científica, aunque un tanto general, y efectuar un análisis crítico dentro del límite de nuestras posibilidades, acerca de la huelga, su evolución, su reglamentación y el significado jurídico-político que envuelven las reformas de 1980 con respecto al tema en cuestión.

Para ello se ha enfocado el tema tomando en consideración --- tres aspectos fundamentales, que son: la conceptualización y evolu

-ción histórica de la huelga; la comparación entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la ley de la materia vigente; y finalmente - la reglamentación actual considerando, obviamente, las últimas reformas realizadas en 1980, en especial lo estipulado en el artículo 923, así como el significado jurídico-político de las mismas.

La conceptualización y evolución histórica, en tanto que, es menester saber, desde un principio, que es la huelga, su esencia, los fines y circunstancias bajo las cuales nace, cual es su función histórica, como se ha desarrollado durante los diferentes regímenes jurídico-políticos, cuales han sido las huelgas más importantes hasta nuestros días; de esta manera tendremos los elementos teóricos necesarios y suficientes para comprender coherentemente - la trascendencia que en sí misma tiene la huelga como fenómeno, - primero social y después jurídico, dentro de nuestra sociedad mexicana. En suma, lo anterior nos permitirá valorar a la huelga con base a su desarrollo histórico y por las luchas que se han producido para hacerla una realidad material y legal. Recordando las huelgas de Cananea en 1906, de Río Blanco en 1907, el movimiento ferrocarrilero en 1958, entre otras, sólo así se entenderá que cualquier atentado en contra de la misma representa un golpe para el movimiento obrero que las ha impulsado.

La comparación entre la reglamentación de la materia de 1931 y la ley laboral vigente, con respecto a los objetivos y procedimiento de huelga, alcanza sentido, en tanto que, es posible comparativamente determinar si a más de cincuenta años de vigencia de -

la ley del trabajo originaria, se han producido reformas o adiciones de fondo que representen avances jurídicos en el espacio y en el tiempo a este respecto, o bien que constituyan espacios jurídicos perdidos con relación a los derechos alcanzados por el movimiento obrero nacional.

Finalmente se considera la reglamentación laboral actual, --partiendo de las últimas reformas efectuadas en 1980, en especial la realizada en el artículo 923, en tanto que, es precisamente en él, en donde descansa la diferencia fundamental entre la ley laboral originaria y la vigente, y representa el precepto laboral que persigue fines algo más que jurídicos, esto por dos razones principales pero no únicas: por un lado niega veladamente la posibilidad a la coalición para promover huelgas y por el otro otorga facultades ilimitadas, ilegales y totalmente anticonstitucionales al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para desechar, de plano, un emplazamiento a huelga sin necesidad de agotar un procedimiento previo, concretamente viola el segundo párrafo del artículo 14 y el proemio y las fracciones XVI y XX del artículo 123 constitucionales, así como el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior es de afirmarse, y se afirma; que la reglamentación vigente, con respecto al tema en cuestión, constituye un --serio retroceso legal en detrimento de la clase trabajadora, quien había ganado este derecho (coalición y huelga) a través de luchas históricas siempre sangrientas y valerosas; que existe peligro de

que desaparezca jurídicamente la coalición trabajadora como figura laboral, pues ningún sentido tiene su existencia si le está vedada o negada su función vital que es la huelga misma, así, el significado jurídico-político de las reformas de 1980, en cuanto a objetivos y procedimiento de huelga es desalentador; primero, intenta -- controlar la movilidad y las acciones de la clase trabajadora; y -- segundo, por lo anticonstitucionales, responden a una maniobra política implementada por el Estado a través del legislador actual, y por ello deben ser desechadas y analizadas a la luz de la función y el papel social pro-capitalista del propio Estado.

Definitivamente, se hace imprescindible analizar detalladamente, desde un punto de vista jurídico, económico y político, las reformas procesales de 1980 y desenmascarar la finalidad real que -- persiguen dentro de nuestro contexto social, aopesando su contenido y alcance legal, así, y sólo así, obtendremos una respuesta cabal y convincente acerca del porqué de su existencia, del porqué de su anticonstitucionalidad y del porqué de su injusticia dentro de un sistema de estricto derecho como el nuestro.

C A P I T U L O P R I M E R O.

PANORAMA HISTORICO GENERAL DEL MOVIMIENTO HUELGUÍSTICO EN MEXICO.

- A) Concepto de huelga.
- B) La huelga en México antes del año 1900.
- C) Las huelgas más importantes de los años 1900 a 1940.
- D) Las huelgas más importantes de 1940 a la fecha.

A) CONCEPTO DE HUELGA.

El nacimiento de la huelga como fenómeno social y su existencia internacional, ha traído aparejada la necesidad de conceptualizarla, de ubicarla en los diversos tiempos y espacios históricos, con la finalidad de investigarla, analizarla y estar así en la posibilidad de determinar a la luz de sus propias características, - de sus objetivos, consecuencias y elementos esenciales, lo que ésta ha sido, lo que ésta es y lo que ésta puede llegar a ser dentro de un contexto social.

Las opiniones, las definiciones y apreciaciones que en torno a la huelga se han dado, no son de ninguna manera uniformes o idénticas, han surgido diferencias secundarias y de fondo que han generado grandes polémicas entre los políticos, los historiadores y estudiosos del derecho del trabajo, por lo que hasta la fecha no se ha logrado arribar a un concepto único y acabado, con valor universal, en torno a lo que es o debe entenderse por huelga.

El maestro Nestor de Buen nos dice que: "la huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo".(1)

Para J. Jesús Castorena, "la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa para

1.- De Buen L. Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, S.A., Tomo II, México 1981, p. 828.

la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".(2)

El maestro Mario de la Cueva afirma que, "La huelga es el --- ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono".(3)

Al respecto el maestro Trueba Urbina expresa: "En general, la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista".(4)

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 440, al --- igual que la ley de 1970, define a la huelga como, "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Como puede apreciarse, existe un común denominador en todos y cada uno de los conceptos anteriores, que gira en torno a conside-

2.- Castorena J. Jesús, "MANUAL DE DERECHO OBRERO", Ed. Ensayo de Investigación de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, México, p. 236.

3.- De la Cueva, Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa S.A., Tomo II, México 1954, p. 788.

4.- Trueba Urbina A., "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, S.A., México 1970, p. 368.

-rar que la huelga es la suspensión de labores llevada a cabo por un conjunto de trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo, lo que resulta acertado, puesto que en la actualidad los movimientos de huelga se han limitado a luchas de carácter económico, como lo es el buscar aumentos de salario, impedir su reducción, mejores prestaciones, etcétera.

No obstante, debe considerarse que la posibilidad de los trabajadores de ejercitar el derecho de huelga es resultado directo, no del azar ni la casualidad, sino de sangrientos y largos años de lucha. La huelga ha sido una conquista obrera, instrumento de lucha para afrontar las embestidas del capital, a través de ella se ha buscado amortiguar los choques entre dos clases antagónicas --- obreros desposeídos contra patrones poseedores- dentro de un sistema capitalista como el nuestro, en donde prevalece la explota--- ción del hombre por el hombre.

Al materializarse el derecho de huelga en forma concreta, se pone al descubierto la rivalidad que existe entre obreros y patrones, pues ambos luchan en forma particular por la defensa de sus respectivos intereses, unos por someter y otros por no ser sometidos.

Es por las anteriores razones que no debe de perderse de vista, que si es bien cierto que en la actualidad la huelga se circunscribe a la mera suspensión de labores por los trabajadores para al canzar mejores condiciones laborales y económicas, no menos cierto es también que la huelga conceptualizada y restringida en este ám-

-bito desemboca en un "círculo vicioso" que cada año o cada dos -- años se repite una y otra vez, sin que garantice una solución defi nitiva a los problemas.

En efecto, se hace necesario no únicamente conceptualizar a la huelga desde un punto de vista de lo que "es", sino también des de la óptica de su "deber ser". Al respecto el maestro Trueba Urbina nos orienta al afirmar: "La huelga, como un derecho social, a la luz de la teoría integral no sólo tiene una función proteccio-- nista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos -- del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la - producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de - explotación del hombre por el hombre", (5) Y agrega, "...la huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tu-- viera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocan do al poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de la producción...". (6)

De lo anterior podemos deducir que la huelga debe ser, además de un instrumento de lucha para alcanzar mejoras económicas y labo rales, un medio reivindicatorio de los derechos de los trabajado-- res para su emancipación futura como clase social, desestabilizan--

5.- Trueba Urbina A., "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", obra citada, p. 367.

6.- Obra citada, p. 368.

-do el sistema capitalista por vía de la huelga general, arrancándole el poder económico y político a los patrones, y abrir así el camino a un modo de trabajo colectivo y en beneficio común.

En suma, al hablar del concepto de huelga debemos hacerlo desde dos puntos de vista, la huelga económica y la huelga política. La primera de ellas lo constituye la huelga ordinaria o tradicional, cuya finalidad es únicamente conseguir mejoras económicas, legales y contractuales; en tanto que, la segunda es aquella cuyas metas son hacer de las huelgas un instrumento para alcanzar la reivindicación y emancipación de la clase trabajadora en su conjunto, a través de la huelga general y la violencia.

B) LA HUELGA EN MEXICO ANTES DEL AÑO 1900.

Para determinar cuales fueron las causas por las que florece la huelga en el seno mismo de nuestro país, es necesario realizar un recorrido histórico a través de las diferentes etapas de su desarrollo, tratando de enmarcar y rescatar elementos condicionantes que determinaron en esencia su nacimiento.

Enrique Florescano nos dice: "En el inicio de la vida sedentaria, la célula encargada de producir los bienes y servicios que requerían los diversos grupos aldeanos era la unidad doméstica, que aquí llamaremos simplemente familia campesina y que tenía también a su cargo la función vital de reproducir a los individuos".-----

(7)

Nuestro antiguo México no fue la excepción, los primeros grupos humanos lograron adquirir formas económicas y políticas muy -- propias, cuya base fundamental descansaba en un principio colectivo de producción y explotación de la tierra, sin el cual no hubiesen podido procurarse los satisfactores necesarios para sobrevivir.

Sigue diciendo el autor inmediatamente citado: "Estas características de la producción y de la organización de los trabajadores le infundieron un trabajo profundamente colectivo y corporativo. - Desde que nacía, el individuo iba progresivamente fundiendo su persona en las actividades y funciones asignadas a la familia, el barrio, el grupo étnico o el estamento al que pertenecía, de tal modo que estos organismos colectivos los transformaban en una parte consustancial de ellos, en un ser que sólo tenía existencia y sentido por ellos...".(8)

Por las características mismas de la producción de este período, puede afirmarse que aquí no existía la huelga, puesto que todos trabajaban por igual y por ende no existían tampoco clases antagónicas.

Con el arribo y conquista de los españoles a nuestro país, se produjo una desorganización total dentro del modo de producción -- prehispánico, el que fué abolido en tan sólo veinte años de enfren

7.- Florescano Enrique y otros, "LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA DE MEXICO", (De la Colonia al Imperio), Ed. Siglo XXI, UNAM, Tomo I, México, p. 9.

8.- Obra citada, p. 19.

-tamientos y destrucción (1521-1541).

En tal sentido es que Enrique Florescano afirma: "Las espadas y cañones de la conquista cortaron violentamente la expansión económica y política que encabezaban los Aztecas y en breves años --- trastocaron el orden de la tierra y el destino de los indios. La violencia militar dió paso a una violencia generalizada sobre los dioses, la religión y la cultura antigua, sobre las costumbres y los modos de vida tradicionales, que creó la sensación entre los indios de vivir un "tiempo loco", una era de cataclismo total, del derrumbe del cielo y volteamiento de la tierra, de desamparo y orfandad sin paliativos...".(9)

Es indiscutible que durante todo el período colonial, las condiciones sociales y laborales de los indios eran infrahumanas, carecían hasta de lo más indispensable para vivir, jornadas de "sol a sol", la carencia de un salario eran sus prestaciones, su situación de esclavo había ocasionado que su trato fuese el de una "cosa" sin valor y sin derecho a nada. Se habían constituido al igual que el negro africano en la principal fuerza de trabajo explotada de aquella época.

Después de la colonia, en el aspecto jurídico, se aplicaron en México los principios y normas que regían en la madre patria, de entre ellas destacan las relativas al trabajo contenidas en las Leyes de Indias y las Ordenanzas de los Gremios y los Obrajes.

9.- Obra citada, p. 23.

Al decir del maestro Nestor de Buen, la importancia de las Leyes de Indias radica en que señalan, "...la idea de la reducción de las horas de trabajo; la jornada de 8 horas; los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos; el pago del séptimo día; la protección al salario de los trabajadores, en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro,...; la protección a la mujer encinta; la protección contra labores insalubres y peligrosas;...; la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad".(10)

Esta ley refleja ser por sí misma una legislación sumamente avanzada, pero sin embargo, en aquéllos años, nunca tomó cuerpo en la práctica, en virtud de que la clase dominante se negó rotundamente a aceptar y aplicar sus preceptos, por la que la situación del indio-esclavo continuó siendo dramáticamente la misma.

En tal virtud es que el maestro Trueba Urbina apunta que. "El coloniaje y sus instituciones, la ineficiencia de las Leyes de Indias y de sus disposiciones complementarias, el estado de servidumbre del peón, el abuso de los señores feudales españoles, originaron honda división de clases; una, compuesta por vencedores, encomenderos, maestros artesanos, dueños de obraje, y la otra, por los vencidos, peones y jornaleros víctimas de su sino histórico. El contraste de condiciones sociales fué gestando la rebeldía de los de los de abajo, hasta culminar en la Revolución de Independen----

10.- De Buen L. Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", obra citada, pp. -- 265 y 266.

-cia".(11)

Es lógico suponer que antes del movimiento de independencia, estallaron cientos de movimientos sociales, que se sintetizan en enfrentamientos directos entre dominantes y dominados, sin que sea viable afirmar que ya existiese la huelga como instrumento de lucha, durante el período preindependiente.

Hubieron de pasar cerca de trescientos años de sufrimientos, injusticias, esclavitud, hambre y explotación sin límites, para -- que se iniciara un nuevo período productivo, de carácter pseudo-industrial en la Nueva España (1817), que destacaría por la producción a pequeña escala de tejidos de lana, algodón, pan, cal, manufacturas de hierro y acero, etc.. Estos eran los principales productos elaborados en los múltiples obrajes y talleres artesanales, cuyo nacimiento data de la época de la colonia y que sin embargo -- hasta estos momentos comienzan a desarrollarse a pasos apresurados.

Se inicia aquí una fase de reacomodo económico y político, -- que sin duda alguna no frenan ni en mucho el estado de cosas, ni -- representa una solución definitiva a los problemas y carencias de los nacientes obreros pobres. En efecto, ni el desarrollo del obraje y los talleres artesanales, ni la expedición de leyes, tales como la Constitución de Apatzingan de 1814, la Constitución de 1824, entre otras, no determinaron ninguna garantía para los trabajadores, dejándolos por el contrario en las garras de la avaricia y la

inconsecuencia de una clase patronal, que también ya nacía en aquellos años.

Tanto el obraje como el taller artesanal, como dos formas --- principales de producción, toman cursos diferentes, debido más que nada a las características propias de cada uno de ellos. El taller artesanal que se caracterizaba por el dominio de un maestro sobre sus aprendices, y en donde en un principio el pago para el aprendiz era el propio aprendizaje y la elevación posterior a la categoría de maestro, da un giro, en el momento preciso en que el maestro descubre una ventaja enorme para sí mismo al retribuir en pago económico los servicios a sus aprendices, el taller automáticamente se transforma en el germen de la fábrica capitalista y su destino es el que conocemos hoy en día. El obraje que aunque también se dedicaba a la producción de satisfactores, a través de la división del trabajo, tiende a desaparecer en la primera década del siglo XIX, debido a que se cimentaba sobre el trabajo forzoso, el maestro López Cancelada apunta: "...de 3000 trabajadores de los obrajes, 2000 estaban "encerrados" ".(12), laborando, como es obvio, en condiciones verdaderamente paupérrimas.

En efecto, es por ello que Jorge González Angulo y Roberto -- Sandoval Zarauz expresan: "Al final del siglo XVIII la forma de -- producción dominante en la industria textil es el taller artesanal con cerca de 12000 telares registrados. El obraje en conjunto ape-

12.- Florescano Enrique y otros, "LA CLASE OBRERA EN LA HISTORIA - DE MEXICO", obra citada, p. 218.

-nas suma cerca de 500 telares".(13)

Cabe precisar aquí, que una vez desarrollado el taller artesanal con características maestro-aprendiz asalariado, es precisamente en este momento (1850 aproximadamente), en que se ven más polarizadas las dos clases sociales antagónicas, y que esta situación va a constituir el arranque de un floreciente movimiento obrero y por ende la posibilidad de hacer huelgas en el futuro.

En 1857 se expide una nueva Constitución Política, la que por primera vez consagra la libertad de trabajo, y que a juicio del maestro Trueba Urbina constituye un avance, ya que, "la libertad de trabajo es antecedente de la huelga, pues por virtud de esta libertad nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad...".(14)

Surgue pues, un ambiente propicio para ejercitar el derecho a la huelga; una incipiente industria, inhumanas condiciones de labores y la posibilidad formal de la libertad de trabajo, sin embargo hasta esta fecha todavía no se le daba un uso de clase a ésta figura laboral.

El muy "joven" movimiento obrero mexicano en su intentona por conseguir mejores condiciones de vida, inicia allá por el año de 1872, una fase que destaca; primero, por la constitución a gran escala de sociedades mutualistas; y después, por la creación en masa

13.- Obra citada, p. 201.

14.- Trueba Urbina A., "EVOLUCION DE LA HUELGA", obra citada, p. -36.

de sociedades cooperativas, ambas por falta de organización y capital eran en la práctica verdaderas utopías, pero sin embargo representan el antecedente más sentido y próximo del sindicato obrero.

Marjorie Ruth Clark manifiesta: "Las sociedades mutualistas - fijaban, en efecto, en sus estatutos, requerimientos para ayudar a sus miembros. Los socios debían pagar por lo general una cuota mensual que les daba derecho a un salario durante los primeros cuatro días de enfermedad y una ayuda más pequeña en los días subsiguientes, recibiendo además atención médica gratuita y, en caso de fallecimiento, los gastos de sepelio habrían de correr por cuenta de la mutualidad...".(15)

La importancia de las mutualidades radica no en el hecho de que prestaban o intentaban prestar ayuda a sus miembros y beneficiarios a través del apoyo en épocas de desempleo, enfermedad, --- muerte, o cuando el patrón les reducía el salario, sino en que --- constituyen el primer intento organizado de los trabajadores de -- buscar conseguir el logro de mejores condiciones de vida y de trabajo.

Ante el fracaso obrero de conseguir un medio de defensa en -- las sociedades mutualistas y las cooperativas, nació la posibilidad de crear una organización amplia, que aglutinase a un gran número de ellos y que viniese a dar coherencia a su iniciada actividad de lucha, fundándose en 1872, el Gran Círculo de Obreros Li---

15.- Basurto Jorge, "EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO", (1850-1930), Ed. UNAM, México 1975, pp. 60 y 61.

-bres.

Lino Medina nos dice: "Entre 1870 y 1880 se lleva a cabo un gran movimiento asociacionista y las organizaciones que de tal movimiento nacen vienen a engrosar las filas del Círculo de Obreros, de manera que hacia octubre de 1874 contaba con 20 sucursales en varios Estados de la República y no menos de 8 mil asociados, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos, según información de otra publicación obrera, El Obrero Internacional; para el siguiente año, contaba con 8 sucursales más".(16)

Es pertinente señalar aquí, que ante el ascenso del movimiento huelguístico, entra en vigor el Código Penal de 1871, que en su artículo 925, prohíbe las huelgas y sanciona criminalmente a sus autores.

Según el maestro Trueba Urbina, tal precepto apuntaba: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".(17)

No obstante la prohibición anterior, bien pronto el Gran Círculo de Obreros Libres pasó de la actividad mutual y cooperativa a

16.- Obra citada, p. 67 y 68.

17.- De Buen L. Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", obra citada, p. 823.

la lucha directamente sindical y durante 1872 y 1876 se desarro-
llan huelgas, en particular en el Distrito Federal, estimuladas --
también por el ascenso y características del régimen dictatorial -
de Porfirio Díaz (1877-1910), quien por su arbitrariedad e injusti-
cia no dejaba otra alternativa; su política se encaminó a impedir
el desarrollo del sindicalismo y por lo tanto de las huelgas, para
ello manipula y controla el aparato dirigente del Gran Círculo de
Obreros Libres, desarticulándolo y absorbiéndolo, aprovechando la
carencia que éste tenía de una estrategia para el movimiento obre-
ro en el plano político. Para 1884 el Gran Círculo de Obreros Li-
bres fué prácticamente destruído, lo que sin lugar a dudas consti-
tuyó un duro golpe para el movimiento proletario, pero no su derro-
ta definitiva.

Todo el objetivo de la dictadura porfirista estaba encaminado
a constituir rápidamente una industrialización nacional, a costa -
de la inversión extranjera, y para garantizarles buenas condicio-
nes, llevó a cabo una política férrea e instauró un gobierno duro,
impulsó la red ferroviaria, principalmente la que unía a México --
con Estados Unidos, aumentó los impuestos a las fábricas, obligan-
do a muchos patrones a cerrar fuentes de trabajo y a otros a dismi-
nuir salarios y aumentar jornales. El avance de la industrializa-
ción del país continuó durante toda la época porfiriana, aparecie-
ron nuevas fábricas de cerveza, conservas de carne, industria pe-
trolera, etc., de todo ello el 80% era inversión extranjera, el --
otro 20% lo constituía la inversión de extranjeros nacionalizados.

Como es natural, todo este proceso trajo como consecuencia un paralelo crecimiento de la clase obrera, que se caracterizaría por que sus condiciones de vida eran de miseria extrema; en lo social abundaba la mortandad, la desnutrición y el hambre; y en lo laboral, la existencia de jornadas inhumanas, la reducción del salario y la falta total de medidas de seguridad e higiene en las empresas.

Barry Carr afirma que: "Por eso, no hubo año del porfiriato - donde no hubieran huelgas; éstas desarrollaron con mucha frecuencia entre 1881 y 1895. Hubo una fase de descenso entre 1895 hasta 1905, para ascender nuevamente a partir de esa fecha. La mayoría - de las huelgas más o menos la mitad de las realizadas tuvieron lugar en la capital y en el Estado de México. Pero también se registraron en Veracruz, Puebla, Tamaulipas, San Luis Potosi y Nuevo -- León".(18) Y prosigue diciendo, "La mayoría de los movimientos lucharon por aumentos de salario, pero también por mejores condiciones de trabajo, particularmente contra los maltratos de los trabajadores por parte de los patrones y por la reducción de la jornada laboral. También fueron causas de huelga el despido de personal o el favoritismo a los empleados de origen extranjero en contra de los nacionales".(19)

En efecto, es en este episodio de la historia, cuando el fenómeno de la huelga como instrumento de lucha trabajadora se aviva y

18.- Godio Julio, "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO LATINOAMERICANO", -Anarquistas y Socialistas-, Ed. Nueva Imagen, México 1983, p. 280.
19.- Obra citada, pp. 280 y 281.

prolifera a lo ancho y largo del país. El nacimiento de un nuevo siglo ve erigirse a un fantasma laboral que antes no había tomado cuerpo alguno. Puede afirmarse que la huelga surge como un medio de defensa natural e instintivo, con el cual los obreros pretenden enfrentar las arremetidas de la clase capitalista con el fin de sobrevivir en un sistema político-económico que no deja otra salida lógica. Todo estaba conjugado, la dureza y crueldad del régimen -- porfirista y la profunda desigualdad de clases, ocasionaron que se estableciera una lucha franca de la cual derivaría una época inolvidable llena de sangre, represión, crimen e injusticia, en donde dos intereses opuestos eran los móviles de toda trama, unos luchaban por explotar y otros por no ser explotados.

Son cientos los movimientos huelguísticos realizados entre -- 1850 y 1900, sin embargo, a manera de referencia pueden mencionarse algunos de ellos; la huelga de la fábrica de rebozos "El Tarel" en Guadalajara en 1850, estalla en protesta por la reducción del - salario; en 1865, los obreros de las fábricas textiles de "San --- Idelfonso" y "La Colmena" hicieron estallar una huelga como protesta por la disminución del salario, el despido de 50 obreros y el - aumento del jornal, fué un fracaso por ser reprimida; en septiem-- bre de 1872, los obreros de "La Fama Montañesa" se lanzan a la --- huelga y son reprimidos; éste mismo año los trabajadores textiles de "La Colmena" estallan una huelga que dura un mes y salen victo-- riosos; en 1873 se da una huelga en Tepeji del Río, es también ga-- nada pero con la expulsión de 50 obreros; en 1875 estalla una im--

-portante huelga de sombrereros; los obreros de la fábrica "La Hormiga" en 1875 suspenden sus labores y no vuelven a reanudarlas hasta ver disminuido su jornal; en ese mismo año se produce la huelga de "San Idelfonso", la que es brutalmente reprimida; en 1872 los mineros de "Real del Monte" Pachuca, estallan otro movimiento importante; en Puebla en los meses de mayo y septiembre de 1884 se declara una huelga en las fábricas "El Mayorazgo", "La Economía" y "La Trinidad" por disminución del salario; el 9 de junio de 1898 brota un movimiento textil en la "San Manuel" que pretendía la reducción del jornal y alza del salario, fué reprimida, entre otras. De las anteriores huelgas, las de mayor importancia fueron las siguientes:

Según narra Jorge Basurto. "...El 1º de agosto de 1872 estalla una huelga en el mineral de Real del Monte, en Pachuca, iniciada por los barreteros de la compañía que acusaban a la empresa de violar el contrato firmado en 1869 que estipulaba el pago de 2 pesos diarios por 36 horas de trabajo consecutivo y 12 de descanso; los trabajadores se quejaban que desde julio de ese año el salario se había reducido a la mitad. La solución al conflicto fué favorable a los trabajadores...En el mismo mineral se lleva a cabo otro movimiento, que duró de agosto de 1874 a enero de 1875, a resultas del cual se firmó un convenio con la empresa en el que por primera vez se establecía un jornal determinado: cincuenta centavos diarios "con deducción de la pólvora, cañulas y velas", más la octava parte del metal que sacasen y que podían vender a la propia compa-

-ña en el remate que se efectuaba cada sábado, o bien venderlo a otra persona; obteniendo también los obreros que se les proporcionase un mozo para su ayuda".(20)

"De ellas, la más importante, calificada por García Cantú como "la huelga de la época", fue la que estalló en un taller de sombrerería cuyo patrón redujo, sin explicación alguna, los jornales de sus trabajadores. Poco después la huelga se extendió a otros -- 400 trabajadores que suspendieron su trabajo en solidaridad con -- sus compañeros. Ante la negativa del patrón a ceder a sus pretensiones, los operarios se hicieron representar por Guillermo Prieto y en torno al caso se desató una polémica. A través de la discusión de los problemas que acarreaba se llegó a una serie de acuerdos que García Cantú resume apoyado en la crónica del propio Prieto; solicitar de las sociedades de los trabajadores que auxiliaran a los sombrereros, lo cual se logró; dotar de médicos y botica a los obreros necesitados, formar un pequeño banco de avío para impulsar los pequeños talleres; aceptar las ofertas de los estudiantes para la cuestión de prensa, sin distraerlos de sus estudios; - establecer una comisión de honor para evitar el tumulto y el desorden".(21)

Como puede verse la mayoría de huelgas estalladas, lo fueron en el ramo textil, en el minero, el de panaderos y transportes. En

20.- Basurto Jorge, "EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO", obra citada, pp. 98 y 99.

21.- Obra citada, p. 99.

todos estos casos, las exigencias eran semejantes, esto es, la fijación de una tarifa de salarios, la abolición del trabajo nocturno y la reducción de la jornada de trabajo a 10 horas. Con todo esto se abría en las entrañas mismas de la fábrica y del país un nuevo proceso de lucha y enfrentamiento que todavía en la actualidad no ha podido encontrar un fin absoluto y definitivo.

C) LAS HUELGAS MAS IMPORTANTES DE LOS AÑOS 1900 A 1940.

Ya hemos recorrido una parte de la historia nacional y visto la situación económica y política que existía en nuestro país hasta antes del año 1900, ahora prosigamos a analizar que sucedió en el período que abarca de 1900 a 1940.

Ha quedado claro que a finales del siglo pasado se había iniciado en México la formación de un movimiento obrero galopante, -- que venía arrancando mejoras económicas a la clase patronal y con ello avivando la lucha de clases en nuestro país, lentamente las pugnas entre ambas se hacían más constantes y sangrientas.

Jorge Basurto hace referencia a que "Los últimos cinco años -- del porfirismo fueron los más violentos en cuanto a movimientos -- huelguísticos se refiere...se registra entonces un alza en el índice de precios que significó una importante merma al poder adquisitivo. En verdad, lo que sucedía era que el sistema porfiriano había llegado a su punto máximo y presentaba síntomas de entrar en -- una crisis interna, reflejo en parte de las dos grandes crisis mun

-diales de 1900 y 1907".(22)

El arribo del siglo XX no mejoró en nada las condiciones de vida y de trabajo de la masa obrera. El sistema porfirista había agotado todos sus recursos, no tenía una alternativa que brindara al desarrollo del país; la pobreza, la arbitrariedad y la injusticia que había engendrado, vinieron a ser los motores que estimularían todas las huelgas que estallaron en aquél entonces. Fueron muchos los sectores obreros combativos, el minero, el ferrocarrilero, pero el que más destacó sin duda alguna fué el textil.

La crisis y el descontento generalizado de aquél período, que dan más que evidenciados en las huelgas de Cananea y Río Blanco, con las cuales se marca el inicio de una década de convulsiones sociales a nivel nacional que desembocarían finalmente en la "revolución mexicana de 1910-17", las dos huelgas consideradas como las más importantes de los años 1900 a 1940, nos permite sopesar la situación de conciencia por la que atravesaba la mayoría de los trabajadores, mostrando el poderío que detenta la clase proletaria -- unida, que conjuntamente con la participación honesta del Círculo de Obreros y el Partido Liberal, encabezados por Ricardo y Enrique Flores Magón, representan los primeros intentos por alcanzar formas de lucha organizadas.

En tal sentido, M. Ramírez González menciona: "Dos huelgas importantes se producen entre 1906 y 1907. La primera es la de Cana-

-nea en el estado de Sonora, que se desarrolla del 1 al 3 de junio de 1906, cuando los mineros mexicanos se levantaron contra la Cananea Consolidated Mining Company, reclamando la jornada de 8 horas y salarios iguales que los que percibían los agregados norteamericanos".(23) A más de ésto solicitaban un trato humano, la destitución del mayordomo Luis (nivel 19), derecho de preferencia sobre los extranjeros y el derecho de ascenso escalafonario para los mexicanos.

No obstante lo justo de las demandas, el gobierno, conjuntamente con la guardia armada de la empresa, reprimió brutalmente a los huelguistas, produciéndose un saldo de diez obreros muertos y dieciseis heridos, y como ésto no bastó para sofocarla, se introdujeron al territorio nacional los "rangers" estadounidenses para salvaguardar los intereses de los empresarios y nuevamente, en forma conjunta con los guardias rurales, asesinan a más obreros y detienen a más de cien. La huelga fue derrotada y sus dirigentes condenados a más de 15 años de prisión, sin embargo, debido a la solidaridad del pueblo y por haber tomado las armas demuestra que en México se gestaba una insurrección. Así es, como consecuencia inmediata de ésta surgen los Círculos de Obreros Libres dirigidos por el Partido Liberal, además de que se producen movilizaciones en Puebla, Hidalgo, Tlaxcala, Orizaba, Nogales y Santa Rosa.

Por su parte, Marjorie Ruth Clark expresa que: "Es en Río ---

23.- Godio Julio, "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO LATINOAMERICANO", obra citada, p. 281.

Blanco en donde estalla la otra gran huelga. En esta ciudad, entre el 7 y el 11 de enero de 1907, se produce un levantamiento histórico...".(24) Este conflicto comenzó cuando el 20 de noviembre de --- 1906, los industriales de Puebla aprueban e imponen un reglamento interno para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, que tenía prestaciones inferiores a las que se tenían, aumentando el jornal de las 6 de la mañana a las 8 de la noche, sin día de descanso y la prohibición de reunirse en las habitaciones que se proporcionaban en la empresa, lo que constituía un intento arbitrario de la clase patronal defrenar el grado de conciencia que había alcanzado la clase obrera en esa zona, robándoles todo el tiempo libre.

En respuesta a esta arbitrariedad, se inició un movimiento de aproximadamente 6800 huelguistas en Puebla y posteriormente en --- Tlaxcala, se realizan gestiones conciliatorias entre el Círculo de Obreros y los empresarios para llegar a un acuerdo en torno a las disposiciones del reglamento, sin embargo, los industriales de Puebla dándose cuenta que los obreros de Orizaba ayudaban a los huelguistas económicamente, decidieron realizar el 25 de diciembre de 1906, el primer paro patronal en México, que afectó a las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Jalisco, Oaxaca, Distrito Federal, Colima, Chihuahua, Coahuila, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, México, Michoacán, Nuevo León, Queretaro,

Tepic, Chiapas, San Luis Potosí y Sonora.

Efectivamente, por ello la revista "El País" del 24 de diciembre de 1906, publicó: "Entre tanto el conflicto se había extendido a otros Estados de la República, tal y como lo vaticinara el presidente del Círculo de Obreros; sólo que su propagación se debía esta vez al cierre decretado por los propios empresarios que, enterados de que los obreros de las demás fábricas del país cedían semanariamente el importe de la raya de un día para sostenimiento de la huelga, celebraron una junta en la que acordaron clausurar sus establecimientos hasta la terminación de la huelga. El cierre que tenía obviamente el deliberado propósito de dejar sin recursos a los huelguistas, y que se hizo efectivo desde el lunes 25 de diciembre, lanzó a la calle a 14 mil obreros más; 4 mil en Río Blanco, 1800 en Santa Rosa, 2 mil en Metepec, 1500 en San Antonio, --- 1500 en la Teja, 800 en Guadalajara, 800 en la Hormiga, 1000 en -- Santa Teresa-Magdalena y 600 en Santa Rosalía los que, sumados a los 8 mil que había en Puebla y Tlaxcala alcanzaban la suma de 22 mil en total...".(25)

Por petición obrera fungió como mediador del conflicto el presidente Porfirio Díaz, quien el 4 de enero de 1907, dictó un laudo humillante, en donde ordenaba a los trabajadores regresar a laborar el lunes 7 de enero en condiciones similares o peores a las que se tenían antes de la huelga. En respuesta a lo anterior, es -

25.- Basurto Jorge, "EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO", obra citada, p. 128.

precisamente en Río Blanco Veracruz en donde los obreros deciden - no laborar a pesar de lo ordenado en el laudo, y decididos a manifestar su descontento, el lunes 7 de enero, de todas las calles -- que conducen a las factorías se vió avanzar a una gran multitud, - que se situó frente al centro de trabajo para que los patrones vieran cual era su actitud. Acto seguido la gran multitud integrada - de hombres y mujeres enfurecidos se dirigió a la tienda de raya de Río Blanco y tomando lo que necesitaban le prendieron fuego; después se dirigieron a Nogales y Santa Rosa Veracruz y tras liberar a algunos obreros presos ahí, incendian las cárceles y tiendas de raya; todo terminó con una brutal matanza colectiva de trabajadores, con saldo indeterminado de muertos y heridos, y sus líderes remitidos a Quintana Roo.

Al respecto Jorge Basurto comenta que: "...Los disturbios de Cananea y Río Blanco, con todo y lo lamentable que pueden ser por los primeros resultados son, sin embargo, útiles para la lucha del proletariado porque le hacen tomar conciencia de las causas verdaderas que están en el origen de su miseria; una explotación desenfrenada de la fuerza de trabajo aprobada por un régimen que lo considera normal y hasta útil para el país. Los obreros han visto con sus propios ojos y sentido en carne propia lo que es el régimen -- del viejo dictador y en adelante les será más difícil al gobierno mantenerlos sumisos".(26)

26.- Obra citada, p. 148.

En efecto, en años posteriores los intentos de obreros y campesinos de derrocar la dictadura porfirista se ven materializados cuando en 1910, se levanta en México un gran movimiento armado que obliga a Porfirio Díaz a renunciar a la presidencia y a huir a toda prisa del país.

Una vez instituido el gobierno de Francisco I. Madero, la agitación obrera no cesó, y por el contrario se incremento a lo ancho y largo del país, su situación social no mejoró prácticamente en nada, la capacidad y las características del nuevo gobierno no les proporcionaba alternativa de progreso, y por ello su descontento se dejó sentir nuevamente a través del ejercicio de la huelga.

Según argumentos de Ramón Martínez Escamilla: "La acción huelguística aumentó a partir de noviembre de 1911 cuando Madero se -- hizo cargo del poder. Para enero de 1912, se encontraban en huelga más de 40 000 obreros".(27)

Los maestros M. S. Alperovich y B. T. Rudenko, señalan que: - "...Una de las más serias declaradas por entonces, fue la de los obreros de la Compañía de Tranvías (anglo-norteamericana), en la ciudad de México, en el año de 1911. Duro cinco días. Las simpatías de las amplias masas de la población que detestaban a los capitalistas extranjeros, estuvieron del lado de los huelguistas. Muchos comerciantes, incluso, llegaron a suministrar viveres a crédito

27.- Godio Julio, "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO LATINOAMERICANO", obra citada, p. 291.

-to".(28) El gobierno intervino como mediador llegándose a un ---- acuerdo desfavorable para los trabajadores. Hubo enfrentamientos - entre operarios y "esquiroles". Finalmente la huelga fue sofocada con represión directa.

Por su parte la revista "Nueva Era" del 18 de enero de 1912, publicó, con respecto al gobierno maderista que: "...en general, - su actitud fue la de enfrentar al movimiento huelguístico y así, - por ejemplo, en Río Blanco, en enero de 1912, las tropas abrieron fuego contra los huelguistas y mataron a 30 de ellos".(29)

En aquél período había proliferado nuevamente la idea y los - intentos de los trabajadores de todos los oficios, en buscar orga- nizarse a través de centrales, uniones, ligas, partidos y confede- raciones que les pudiesen brindar la pauta organizativa general, y luchar en forma coherente contra el capital. Así es como el 5 de - julio de 1912, el intento culmina en la creación de la Casa del -- Obrero Mundial (COM), quien viene a regular la actividad del movi- miento obrero, preparando mejores actuaciones en las luchas huel- guísticas, proponía esencialmente la acción directa y violenta, la huelga general, el sabotaje y el boicot. Pronto ocupó un lugar im- portante, su finalidad a largo plazo era crear una federación que dirigiera y educara a los trabajadores.

M.S. Alperovich y B. T. Rudenko nos dicen: "El creciente auge

28.- Alperovich M. S. y otro, "LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910-1917 Y LA POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS", Ediciones de Cultura Popular, México 1978, p. 102.

29.- Godio Julio, "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO LATINOAMERICANO", obra citada, p. 292.

del movimiento obrero exigía la creación de una central proletaria que abarcara a toda la República. Tal central surgió al fundarse, el 15 de julio de 1912, en la ciudad de México, la Casa del Obrero Mundial".(30) Y prosiguen, "Con el tiempo la nueva organización y sus filiales se fueron extendiendo a toda una serie de entidades, y no sólo servían de lugares de asambleas y discusiones políticas, sino también de centros de propaganda. Su tendencia era marcadamente anarcosindicalista. La Casa del Obrero Mundial y su periódico - La Luz, eran contrarios a toda lucha política y adoptaban la táctica que ellos llamaban de "la acción directa" haciendo hincapié en la huelga económica general y en el boicot".(31)

Con la fundación de la Casa del Obrero Mundial, nace un movimiento más acabado, más hecho, un movimiento obrero organizado, -- por lo que el gobierno procedió en contra de la misma. Así pues, - con la muerte de Madero y el ascenso de Victoriano Huerta por la vía del golpe de Estado en 1913, emerge nuevamente la dictadura como forma de gobierno, y se inicia una campaña de desprestigio, difamación y persecución en contra de sus allegados, integrantes y - dirigentes, logrando desarticularla en mayo de 1914.

Cuando en 1914 Venustiano Carranza se erige como nuevo mandatario -después de profundas pugnas y enfrentamientos armados con - Victoriano Huerta- el régimen político toma una nueva modalidad, -

30.- Alperovich M. S. y otro, "LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910-1917 Y LA POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS", obra citada, p. 103.

31.- Ibidem.

caracterizado por un matiz constitucionalista. Su llegada no hubiese podido concretizarse, si no es por el apoyo que los manipulados ejércitos de Villa y Zapata le brindaron para derrocar a los huerfistas, alentados por las demagógicas promesas de dotación de tierras para los campesinos. En vista del engaño que Carranza les hace al no otorgales lo prometido, se generan nuevos alzamientos, -- ahora en contra de su gobierno, trabándose una lucha a muerte entre ambos bandos, en donde la muestra del poderío campesino hacía suponer que serian ellos los vencedores del conflicto.

No obstante, en forma astuta, Carranza y su aliado Alvaro --- Obregón, aprovechando el momento por el cual atravezaba la Casa -- del Obrero Mundial, logran utilizarla para fines de apoyo del ejército constitucionalista, y nuevamente en medio de promesas de mejores condiciones de trabajo y mejores leyes laborales, arma a sus miembros (más o menos 10 mil trabajadores), y los hace suyos, logrando así en 1915, a través de un pacto y la creación de los "batallones rojos", enfrentarlos a sus hermanos de clase, los campesinos. Con éllo prácticamente la Casa del Obrero Mundial se vió rematada y castrada su esencia revolucionaria, sin embargo sus ideas -- habían quedado vivas en una gran cantidad de obreros, quienes se -- habían abocado durante la revolución, a la tarea de crear sindicatos de todo tipo, de albañiles, de tranviarios, mecánicos, herreros, etc., y habían organizado huelgas como la de electricistas en Guadalajara, mineros en Real del Oro Toluca y muchos paros en Veracruz, Puebla y el Distrito Federal. Desde mediados de 1915 comien-

-zan a estallar huelgas por todo el país.

El maestro Jorge Basurto refiere: "...En la ciudad de México estalla una de las primeras huelgas el 10 de mayo de 1915, cuando los maestros de las escuelas primarias oficiales abandonaron el -- trabajo exigiendo que se les pagaran los sueldos devengados. El mo-- vimiento tuvo el apoyo de algunas agrupaciones obreras, y Carranza, en su intento de castigar el apoyo provocó el estallido de una --- huelga general de las agrupaciones obreras el 18 del mismo mes".-- (32) Finalmente sus líderes son encarcelados.

Por declaración del General Pablo González. "La huelga de los mineros de El Oro en el Estado de México fue violenta. Estos, re-- cordando sus medios anarcosindicalistas de lucha, causaron desperfectos en la maquinaria y se lanzaron contra aquéllos que no apoya-- ban la huelga...".(33)

La situación del país durante ese período era sumamente difícil, debido al desequilibrio político que existía, abundaba la miseria, el desempleo e inclusive se produjo la primera devaluación del peso, causándose la inseguridad en la moneda, lo que curiosa-- mente fué tomado como punto de petición de algunas huelgas, que co-- mo la de Veracruz en 1916, demandaba que sus salarios fuesen paga-- dos en oro y no en billetes devaluados. Existieron otras como las de los tranviarios y la Federación de Sindicatos Obreros que exi--

32.- Basurto Jorge, "EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO, obra ci-- tada, p. 175.

33.- Obra citada, p. 176.

-gían lo mismo.

Como respuesta cabal a toda huelga, Carranza decretó el 12 de agosto de 1916, la pena de muerte a los promoventes y participantes de una huelga, con lo que quedó más que evidente el carácter arbitrario y pro-patronal de este régimen jurídico-político.

Dicho cuerpo legal, tal y como señala el maestro Trueba Urbina, determinaba. "Artículo 1^o. Se castigará con PENA DE MUERTE, -- además de a los trastornadores del 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 fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propagen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; 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 hacerla efectiva una vez que se se hubiere declarado. SEGUNDO. A los que con motivo de la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra...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...".(34) El anterior castigo también comprendía a los que impedían el trabajo a los "esquirolles".

34.- Trueba Urbina A., "EVOLUCION DE LA HUELGA", obra citada, pp. 102 y 103.

Un año después, en Queretaro, es aprobada una nueva Constitución Política, que contenía un flamante artículo laboral, el 123, con el que se intenta legitimar la huelga, el sindicato y la coalición.

Efectivamente, por ello es que el maestro Trueba Urbina manifiesta: "Desde el momento en que se promulgó la Constitución de -- 1917, los sindicatos ejercitaron el derecho de huelga de acuerdo con las decisiones políticas de éste Código; aunque muchos movimientos huelguísticos no se desarrollaron en un remanso de tranquilidad; la huelga general de los trabajadores poblanos contra los patrones de la industria textil, la de los obreros de la fábrica de hilados y bonetería "La Abeja", que duró cincuenta y dos días, ambas con agitación y angustia obrera. Y otros movimientos en que los huelguistas fueron atropellados...la huelga de tranviarios en la ciudad de México, llevada a cabo el 1^o de febrero de 1923, que fue reprimida por medio de las armas".(35)

Como puede observarse ni la imposición de la pena de muerte ni la creación del artículo 123 constitucional lograron desterrar el fenómeno huelguístico.

A mediados de 1918, la región minera de Coahuila, Durango y -- Nuevo León fue afectada por huelgas importantes. Más de 5 mil obreros de la Fundidora de Fierro y Acero abandonaron el trabajo en -- pro de mejores condiciones económicas y de seguridad, a ella se so

35.- Obra citada, pp. 145 y 146.

-lidarizaron con suspensión de labores los trabajadores de las compañías Vidriera de Monterrey y Cervecería Cuahutemóc. En forma paralela, trabajadores de Velardeña y Peñoles se fueron a la huelga solicitando la aplicación de los preceptos constitucionales, y finalmente en Torreón más de 3 mil obreros metalúrgicos estallaron - una huelga exigiendo aumento de salarios. En todos los casos las soluciones fueron favorables a los trabajadores. En 1919 estalla una huelga en Orizaba, sostenida por 11 mil obreros textiles, quienes obtienen soluciones favorables a sus demandas.

Cuando el general Alvaro Obregón asciende al poder, su gobierno no se vió exento de huelgas, durante los cuatro años que se mantuvo en él (1920-1924), estallaron cientos de ellas, pero estas como dato curioso, vinieron de más a menos. Lo que se explica en virtud de que durante este período se produce por primera vez en la historia de México, una alianza estrecha entre el gobierno y las centrales obreras, que como la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM-1918) dirigida por Morones, vinieron a controlar, mediatizar e impedir el desarrollo del movimiento obrero. Por vía de estas centrales oficialistas, en forma casi directa, el Estado decidía si estallaba o no una huelga.

Es Jorge Basurto quien afirma: "Numerosos fueron durante el régimen de Obregón los movimientos huelguísticos que estallaron: - 197 en promedio anual. Sin embargo, puede observarse que el número decrece año con año. En 1921, primero del gobierno del general --- Obregón, el entusiasmo por la CROM por su virtual llegada al poder

y el poco control que todavía ejercía sobre muchas de sus organizaciones, hizo que el número se elevara a 310 que afectaron a más de 100 mil huelguistas; la principal causa de suspensión de labores - fue, tanto ese año como el anterior, la negativa patronal de conceder aumentos salariales".(36) Prosigue. "En 1922 la causa principal del estallido de huelgas fue la renuencia patronal a reconocer personalidad a los sindicatos para la negociación colectiva y es - significativo que en este terreno sólo 12 de los 197 casos fueron resueltos favorablemente al empleador; 90 lo fueron a la parte contraria y en 95 se llegó a un compromiso. Desde esta perspectiva, - 1922 fue el año más favorable a los intereses de los obreros".(37) Y finalmente agrega, "En 1924, último año de la administración de Obregón, la causa principal del estallido de huelgas -125- fue la lucha por el establecimiento de la jornada de labor de 8 horas".-- (38)

Por supuesto, el gobierno obregonista otorgaba concesiones y realizaba convenios con todas aquéllas huelgas controladas por la Confederación Regional Obrero Mexicana, no ocurría lo mismo con -- las realizadas por obreros independientes o por centrales que como la Confederación General de Trabajadores (CGT-1921) -con tendencia anarcosindicalista- no estaban tan férreamente controladas por el Estado.

36.- Basurto Jorge, "EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO", obra - citada, p. 226.

37.- Ibidem.

38.- Ibidem.

Una huelga de matiz importante lo constituyó la realizada por la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana, la que como punto principal exigía el reconocimiento de la confederación como tal. En un principio Obregón contestó con represión, y ya después con la intervención de la Confederación Regional Obrero Mexicana con concesiones, no pudiéndose llegar a un --- arreglo finalmente la huelga se realizó entre choques de trabajadores y "esquiroles".

Otras huelgas estallaron, tales como la de la empresa sueca - de teléfonos Ericsson, la de electricistas, de panaderos en Puebla, de Telmex, fábrica de textiles "El Hércules" de Queretaro, fábrica textil "Santo Domingo" de Puebla, "La Abeja", "San Idelfonso", "La Hormiga", "La Corona", "La Magdalena", "Santa Teresa", "La Aurrera", "La Linera", "San Antonio Abad", "El Salvador", "Real del Monte", tranviarios, entre otras, todas tenían en común la exigencia de -- incremento salarial y el apoyo mutuo. De la última se puede mencionar lo siguiente:

Según publicación del periódico "El Demócrata" del 6 de julio de 1921. "...En julio de 1921 habían sido protagonistas de otro movimiento que se inicia cuando la Unión de Obreros y Empleados de - la Compañía de Tranvías emplaza a huelga demandando la jornada de 8 horas y mayores salarios para los operarios de los talleres de - la Indianilla; pero la empresa responde cerrando éstos y negándose a negociar con sus trabajadores...".(39) Cabe citar que en ésta --

huelga finalmente se llegó a un convenio desventajoso, sin embargo debido a la combatividad de este sector, en 1923, inician nuevamente un movimiento amplio, ahora debido al despido del 10% del personal, tras casi un año de lucha, el Estado utiliza una nueva táctica, que le da resultados satisfactorios, la imposición de líderes incondicionales al Estado mismo, con lo que la Unión se ve desequilibrada. Esto se calificó como el primer "charrazo" de la historia laboral en México.

Ya en 1924 en el régimen del general Plutarco Elías Calles, - podemos determinar que éste sigue idénticas políticas que Obregón con respecto a las huelgas; actividad que se resume en engañar, -- controlar y reprimir. Al igual que Obregón continúa utilizando los servicios de Morones y la Confederación Regional Obrero Mexicana, trata de imprimir una política más "suave", pero netamente patronal, lo que se ve reflejado en el número de huelgas que estallaron durante su período presidencial.

En tal virtud es que M. R. Clark dijo: "Como se ve, el número de huelgas fue casi despreciable durante el régimen callista. La explicación oficial de esta caída era que el capital y el trabajo habían finalmente llegado a un estado de entendimiento, lo que les hacía posible zanjar sus dificultades amigablemente. Pero debe de tenerse en cuenta que en realidad el Departamento de Trabajo sólo registraba aquéllas que habían sido declaradas legales y que casi siempre los movimientos más importantes fueron considerados ilegales porque eran los dirigidos por las organizaciones no cromistas,

principalmente la CGT. Para el año 1927, por ejemplo, las cifras oficiales arrojan un total de sólo 1005 huelguistas cuando que una sola huelga, la declarada contra la compañía minera "Amparo", afectó a más de 1100 trabajadores".(40)

La gran alianza Calles-Confederación Regional Obrero Mexicana, comienza a tambalearse allá por el año de 1925, debido al gran prestigio que ésta última se había creado, su demagogia, rapiña y corrupción fueron los elementos fundamentales de su declive.

Anatol Shulgovski sostiene que: "Los golpes arteros de las acciones del proletariado, el empleo de esquiroleros, el aplastamiento de huelgas con la ayuda de la policía y el ejército, eran los métodos que utilizaban los líderes sindicales encabezados por Morones, quienes se jactaban de su influencia en la política gubernamental...".(41)

El 28 de junio de 1931, nace la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de amortiguar los "choques" entre el capital y el trabajo, a propuesta de Pascual Ortiz Rubio (1930-1932).

Al respecto José Luis Reyna y Marcelo Miquet opinan que: "La Ley Federal del Trabajo señalaba los lineamientos en lo que debía actuar el movimiento obrero en lo sucesivo permitiendo que el proceso pudiera ser encauzado dentro de los marcos de la legalidad, - el mismo espíritu que animó a la Constitución de 1917 en materia -

40.- Obra citada, pp. 251 y 252.

41.- Shulgovski Anatol, "MEXICO EN LA ENCRUCIJADA DE SU HISTORIA", Ediciones de Cultura Popular, México 1978, p. 50.

laboral".(42)

Esta ley en verdad otorgaba una serie de prestaciones y derechos por los cuales había luchado el proletariado muchos años, tales como jornada máxima, salario mínimo igual para trabajo igual, etc., lo que representaba un hecho positivo. Sin embargo objetivamente limitó el derecho de huelga, pues su estallamiento debería someterse a la maquinaria burocrática de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que dificultaron extremadamente su desarrollo y eran las que, en lo sucesivo, determinaban si la huelga era legal o no.

Anatol Shulgovski nos dice: "No existen cifras exactas sobre el verdadero número de huelgas y de huelguistas de aquél período. Empero, con los datos existentes se puede concluir que la cantidad de huelguistas iba en constante aumento y que para 1933 llegó a varias decenas de miles (la huelga de textiles de Puebla es un elocuente ejemplo)".(43) Y continua diciendo. "Estas huelgas eran originadas principalmente por la expulsión de obreros, la baja de salarios y el empeoramiento general de las condiciones de trabajo".-(44)

Muestras de las anteriores huelgas son las realizadas por los mineros del Estado de Coahuila, así como la de los mineros de la -

42.- Reyna José Luis y otros, "TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", Ed. Jornadas 80 El Colegio de México, México -- 1976, p. 37.

43.- Shulgovski Anatol, "MEXICO EN LA ENCRUCIJADA DE SU HISTORIA", obra citada, pp. 70 y 71.

44.- Ibidem.

compañía norteamericana Guanajuato Mining and Millering Company de Monterrey, así como la de los textiles de la fábrica "La Alimpa" - (1933) en el estado de Puebla. En ésta última se manifiesta el apoyo y la unión obrera, participaron más de 20 mil trabajadores, paralizándose la industria textil de ese estado, quienes a pesar de negarse a someter su conflicto al arbitraje de las Juntas, obtuvieron, gracias a su firmeza, un triunfo y la parte patronal tuvo que respetar las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

Ya para el 1º de diciembre de 1934, cuando el presidente Cárdenas asume la presidencia (1934-1940), el ambiente laboral no ha cambiado en mucho. A su régimen toca presenciar una proliferación intensa de huelgas.

En tal sentido es que el maestro Trueba Urbina refiere que: - "Al iniciarse el régimen del general Lázaro Cárdenas la huelga tuvo inusitado florecimiento, debido a las garantías que otorgo el - divisionario de Michoacán a los trabajadores del país y a su ortodoxa conducta revolucionaria, que permitió un libre ajuste de las relaciones entre trabajadores y empresarios al amparo del artículo 123 y de su Ley Reglamentaria".(45)

Por su parte Martín Moro nos narra: "Durante este período, -- ciertamente, se lleva a cabo una política de salarios favorable a los trabajadores; en particular en las empresas que se nacionali-- zan; prevalece un celo estatal porque las empresas cumplan mínima-

45.- Trueba Urbina A., "EVOLUCION DE LA HUELGA", obra citada, pp. 303 y 304.

-mente con las prestaciones otorgadas en la Constitución, e inclusive se da el caso en que la justicia laboral en la mayoría de los conflictos (sobre todo individuales) resuelve en favor de los reclamos obreros, y por decreto, en 1935, se reconoce el derecho al pago del séptimo día de descanso para todos los trabajadores". --- (46)

En verdad que la política del gobierno cardenista vino a dar un giro a la clásica política de oposición y represión a las huelgas, sustentada por los regímenes anteriores. Su política proteccionista hacia los obreros y campesinos constituyó su principal base de sustento; pugnó por la reforma agraria, apoyó los movimientos y las demandas obreras.

Por supuesto, por ello es que el investigador Martín Moro indica que. "En ese clima de satisfacción de demandas, las clases -- trabajadoras alcanzan logros de trascendencia, como son los casos de Vidriera Monterrey y de la industria papelera de San Rafael, - en las que mediante la huelga los trabajadores logran mejoras en - sus salarios y, en alguna medida, la aplicación de los derechos ya consagrados en la ley. Así también, a través de su dirección sindical, los telefonistas obtienen la contratación colectiva con importantes beneficios, incluyendo el pago del séptimo día".(47)

En 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de México --

46.- Moro Martín y otros, "CONTROL Y LUCHAS DEL MOVIMIENTO OBRERO", Ed. Nuestro Tiempo, México 1978, p. 112.

47.- Obra citada, p. 113.

(CTM), que aglutina a importantes sectores del movimiento obrero, ésta nace con el objetivo de substituir a la desprestigiada Confederación Regional Obrero Mexicana, por lo que su papel fué y ha sido el mismo; controlar al movimiento proletario. La dirección queda en manos de su Secretario General, Vicente Lombardo Toledano.

Es López Aparicio quien manifiesta que. "La CTM amplía rápidamente el número de sus sindicatos. En el momento de su constitución estaba integrada por 200 mil miembros; para 1937 aumentan a 480 mil, en tanto que en 1939 asciende el número a 949 mil y llega a 1940 a más de un millón de sindicalizados".(48)

Debe destacar que dentro de este período, los dos sectores -- más combativos lo son; el ferrocarrilero y el petrolero. Una huelga de gran trascendencia fue la realizada por los petroleros en 1937, exigiendo aumento de salario, jubilaciones, habitación, vacaciones, servicio médico, condiciones higiénicas de trabajo, indemnizaciones, entre otras.

El maestro Trueba Urbina narra que: "...Los trabajadores declararon la huelga, pero por insinuación del gobierno sometieron su conflicto al arbitraje que, mediante el proceso respectivo, condenó a los empresarios imperialistas a otorgar a los obreros lo -- que injustificadamente les negaron con motivo de sus peticiones de huelga, las entidades perdidosas interpusieron juicio de amparo -- contra el laudo del Tribunal del Trabajo, y cuando la Suprema Cor-

48.- Reyna José Luis y otros, "TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", obra citada, p. 48.

-ta de Justicia les negó la protección federal, se declararon en franca rebeldía para causar grandes daños al país con la paralización de la industria petrolera, para evitar estos daños, el Presidente de México, general Lázaro Cárdenas decretó urgentemente la expropiación de las empresas el 18 de marzo de 1938...".(49)

En contrapartida a lo anterior, Martín Moro apunta: "Sin embargo, el carácter de clase del gobierno cardenista está presente; no todo es concesiones, y así vemos que en 1936, a pesar de que -- los 45 mil trabajadores ferrocarrileros paralizan el servicio por violaciones al contrato colectivo de trabajo y por el reclamo del pago del séptimo día, se declara "ilícita" su huelga, arguyendo -- la consabida "no existencia del desequilibrio entre el capital y -- el trabajo" como causa del movimiento".(50)

Así, no obstante, a pesar de lo elogiado del régimen cardenista que concluye la década de los treinta, existen autores que sostienen que la burguesía local por conducto de Cárdenas y su política "democrática" hacia los obreros y campesinos, aprovechó la coyuntura internacional y utilizó al proletariado para enfrentar sus contradicciones con la burguesía extranjera.

José Luis Reyna y Marcelo Miquet Fleury, opinan que. "...La política agraria y laboral del presidente se constituye en su base principal de sustentación. La intensificación de la reforma agra--

49.- Trueba Urbina A., "EVOLUCION DE LA HUELGA", obra citada, p. - 302.

50.- Moro Martín y otros, "CONTROL Y LUCHAS DEL MOVIMIENTO OBRERO", obra citada, p. 113.

-ría, el apoyo a las manifestaciones y a las demandas de los trabajadores, el respeto al derecho de huelga y el programa de unificación obrera y campesina del nuevo gobierno consolidan esta alianza, la que a la postre fué más benéfica para el Estado y el desarrollo capitalista del país a partir de 1940, que para los sectores populares participantes en esa alianza".(51)

D) LAS HUELGAS MAS IMPORTANTES DE 1940 A LA FECHA.

Como se ha dicho, es durante el período del cardenismo cuando el movimiento obrero, e inclusive el campesino, alcanzan logros importantes. Recupera espacios en cuanto a obtención de prestaciones económicas y creación de organismos sindicales.

Con el ascenso a la presidencia de Manuel Avila Camacho (1940-1946) la política gubernamental da un giro, ahora sus esfuerzos se enfocan no a brindar apoyo y concesiones al proletariado, sino a crear las vías apropiadas para controlarlo, mediatizarlo y someterlo aún más.

Es así, como en 1942 se creó el Pacto de Unidad Obrera, que fue base para que el crecimiento económico capitalista se viese exento de obstáculos laborales; lo firmaron la Confederación de -- Trabajadores de México, la Confederación Regional Obrero Mexicana, la Confederación General de Trabajadores, el Sindicato Mexicano de

51.- Reyna José Luis y otros, "TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", obra citada, p. 43.

Electricistas (SME), la Confederación Obrera y Campesina de México (COOCM) y la Confederación Proletaria Nacional (CPN), con ello en gran medida se cumplía el objetivo estatal, cuyos frutos se verían reflejados en años posteriores, Alianza que costó a la clase trabajadora un descalabro del que a la fecha no logra reponerse, pues representó, desde ese momento, la corporativización formal y oficial del movimiento obrero por parte del propio Estado.

José Luis Reyna y Marcelo Miquet Fleury señalan que. "...A -- partir de 1945, toda las cifras sobre conflictos indican una dismi nución del número de huelgas y huelguistas, lo que hace suponer -- que a pesar de las escisiones que se daban al interior del lideraz go obrero, la CTM se consolidaba como la central más poderosa, capaz de absorber la inquietud obrera, capaz de mediatizar el con--- flicto potencial de la clase trabajadora organizada".(52)

En efecto, una vez que las centrales oficialistas obreras lo gran aglutinar en su seno a casi todos los sindicatos existentes, el Estado logra tomar las riendas de su control, naciendo lo que hoy en día se conoce como "charrismo sindical". Fenómeno que inclu sive sigue proliferando en el régimen de Miguel Alemán (1946-1952), de lo que se deduce que este en nada cambio la política seguida -- por su antecesor.

En tal sentido, y en relación al "charrismo sindical", Martín Moro expresa que. "Este último alimenta el sindicalismo más espu--

-rio que, a partir de la imposición de líderes sindicales en ferrocarriles en 1947, se habría de identificar en la jerga política mexicana como "charrismo". El "gangsterismo sindical", el uso de la política, la cárcel y el ejército para desalojar locales de los -- sindicatos tomados por obreros en lucha se tornan en el común denominador de la política gubernamental ante cualquier intento de sindicalismo independiente y demandas fuera de su control".(53) Esto aunado a que durante este momento histórico se desarrolla la segunda guerra mundial, motivaron el deterioro extremo de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros mexicanos. La inmigración, los delitos de disolución social, la devaluación del peso en 1948 y 1949, las concesiones al imperialismo y el desempleo, conformaron un freno que impedía la organización libre del proletariado.

No obstante lo difícil de la situación de los trabajadores, - su descontento se hizo sentir en algunos sectores , cuyas luchas - se encaminaron, más que nada, a exigir el respeto absoluto al contrato colectivo de trabajo y aumento salarial.

Al respecto el investigador Martín Moro indica: "Las demandas obreras se diseminan a lo largo y ancho del país; los ferrocarrileros, maestros, petroleros y mineros se lanzan a una lucha por mejoras económicas a finales de los años cuarenta y principios de los cincuenta...".(54)

53.- Moro Martín y otros, "CONTROL Y LUCHAS DEL MOVIMIENTO OBRERO", obra citada, p. 118.

54.- Ibidem.

Por otro lado, viendo la situación que prevalecía a lo interno de los sindicatos que conformaban las centrales oficiales, es lógico suponer que emergería como una nueva demanda obrera la lucha por independizar y democratizar sus sindicatos fuera de la órbita del Estado. Lo que acontece en los regímenes de Adolfo Ruíz Cortines (1952-1958) y Adolfo López Mateos (1958-1964).

Es por ello que Martín Moro nos dice que, "...las demandas económicas enarboladas por la clase obrera mexicana plantean necesariamente un enfrentamiento en contra de sus propios líderes sindicales y, por ende, con el Estado. Tal es el caso de los telegrafistas que a partir de una demanda de aumento salarial cuestionan a su dirección sindical, por negarse a sostener dicha demanda en su forma original; de los maestros que, requiriendo 40% de aumento, llegan a establecer temporalmente una dirección independiente, ante la negativa, del sindicato oficial a sostener su demanda inicial; de los petroleros que, obligados a una prórroga del contrato colectivo vigente (prórroga acordada por la empresa y los "representantes obreros" en 1958) aprovechando el panorama de las movilizaciones que en el país existían, amenazan parar en oposición a este acuerdo y obtienen los aumentos que reclaman; de los ferrocarrileros...y finalmente, los telefonistas y los electricistas, con emplazamientos a huelga, obtienen aumentos de salario del 15 y 18%, porcentajes apenas superiores a la mitad de lo que reclamaron".(55)

55.- Obra citada, pp. 120 y 121.

La revista "Tiempo" publicó el 14 de junio de 1954, "El des--
contento obrero aumentó notoriamente aunque esto no se refleje en
aumentos de los índices referidos a conflicto laboral. A manera --
ilustrativa, un dato no oficial pero que puede dar una idea del --
problema; el entonces secretario del trabajo Adolfo López Mateos -
declaró que hasta mediados de 1954, había habido 32 mil emplaza--
mientos de huelga en todo el país y que sólo se habían llevado a -
cabo 160".(56)

Así es como, en medio de un ambiente tenso, estalla en 1958 -
la huelga de los ferrocarrileros, considerada como la más important
te de 1940 a 1968. Esta que duró aproximadamente diez meses, tenía
afiliados a más de 60 mil trabajadores al momento de realizarse. -
Su importancia radica no sólo en el hecho de haberse llevado a ca-
bo, sino además, que sirvió como válvula de escape para el estallam
iento de huelgas en otros sectores, iniciándose una jornada de luch
a durante los años 1958 y 1959, que ha quedado escrita en las pág
inas de la historia del movimiento proletario en México.

Al respecto, Antonio Alonso narra. "De ahí que el germen del
conflicto sea precisamente ése, una demanda por alza de salarios,
la que empezó a plantearse desde mayo de 1958. El aumento solicitad
o era de una magnitud considerable; 350 pesos mensuales por trabaja
dador, lo que los dirigentes sindicales consideraron excesivo y --
propusieron que fuera del orden de 200 pesos, a lo que un delegad

56.- Reyna José Luis y otros, "TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO -
OBRERO", obra citada, p. 63.

de la gran comisión, quien se convertiría en líder principal del movimiento, de apellido Vallejo (de la sección 13 de Matías Romero, Oaxaca), aunque no le concedieron la palabra, gritó que lo dicho no era la opinión de todos. La moción fué apoyada, Empezaron paros escalonados, efectuados todos con gran sincronización y si bien la demanda salarial se redujo a 250 pesos, la coherencia que adquirió el movimiento fue tal que la mesa directiva anterior fue removida, eligiéndose una nueva encabezada por Demetrio Vallejo, como secretario general del sindicato en 1958".(57) Los nuevos líderes respondieron a la confianza dada por las bases, llamándolas a presionar para obtener mejores prestaciones, sin embargo esto no era todo. El ideal central era buscar la posibilidad de que toda la masa trabajadora de ese sector tuviera acceso a la toma de decisiones, es decir, se pretendía democratizar en forma real la estructura -- del sindicato, esta fué la razón por la que, sin duda alguna, el Estado reprimió en forma enérgica al movimiento en su conjunto. A fines de marzo de 1959 éste fue aniquilado, encarcelándose a sus líderes y despidiendo a varios miles de obreros.

"La represión del movimiento junto con la eliminación de grupos sindicales activos enclavados en los gremios de petroleros, teléfonos, maestros, telegrafistas y telefonistas (sic) que habían participado en el conflicto de 1958-1959, permitieron volver a un clima de "tranquilidad", donde la demanda y la protesta obrera es-

-taban ausentes...".(58)

Así fué como los años sesenta devinieron en una fase de reposo del movimiento obrero, la represión, el debilitamiento de los sindicatos, la desaparición de organismos de lucha, a fines de los cincuenta lo habían desarticulado. Esto dió pauta para que durante este período se lograra por primera vez un equilibrio económico a lo interno del país, reflejado en un incremento productivo general del 6% durante 1960-1965, es decir, se produjo un robustecimiento para el capital, en tanto que la situación económica del proletariado sufrió un declive, los salarios más bajos y altos los índices de desempleo, subempleo, la inmigración constante y el bracerismo.

Durante el gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), el movimiento huelguístico brilló por su ausencia, fueron escasas y de poca importancia las huelgas que se realizaron en este momento, el sometimiento, control y manipulación de la clase trabajadora era palpable a nivel general. En 1966 se crea el Congreso del Trabajo, quien aglutina a todas las confederaciones y viene a imponer un control todavía más severo.

Efectivamente, el periódico "Excelsior" del 16 de agosto de 1963, informa que. "...Según datos oficiales, de enero a agosto de 1963, no se realizaron el 82% de los emplazamientos a huelga registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en 1966 no se --

llevaron a efecto 96.4% y en 1967 el 98%...".(59)

Todo lo anterior dió pauta para que, los presidentes López Ma^{teos} y Díaz Ordaz sigiesen una política casi idéntica, fundada en la expedición y modificación de la legislación social y del trabajo, lo que se hizo patente durante casi toda esa década, y constituirían los premios y concesiones dadas a la inmovilidad obrera.

"...Así, a principios de los años 60 el Congreso aprobó algunas modificaciones a la legislación del trabajo. Concretamente, a finales de 1962 y principios de 1965 se introdujeron cambios a los siguientes apartados del artículo 123; "sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa", "sobre el salario mínimo", "sobre los despidos".(60) En 1968, Díaz Ordaz presentó una nueva Ley Federal del Trabajo al Congreso de la Unión para su estudio, en 1969 ésta fue aprobada. En ella se otorgaron concesiones secundarias, tales como la inclusión de categorías de trabajadores que anteriormente no estaban contempladas, y se precisaron algunos aspectos como; pago del trabajo dominical, días de descanso complementarios, indemnizaciones por despido injustificado, etc. sin embargo, en lo medular se limitó aún más el derecho de huelga al introducir una clasificación de huelgas; "existentes" e "inexistentes", es decir que por un lado se hacían concesiones sociales y económicas a los trabajadores y por el otro se les afectaban sus -

59.- Vizgunova I., "LA SITUACION DE LA CLASE OBRERA EN MEXICO", -- Ediciones de Cultura Popular, México 1980, p. 147.

60.- Obra citada, p. 141.

derechos y libertades económicas, individuales y sindicales.

No obstante, hubo sectores que lograron oponerse al estado de cosas, tales como la huelga de médicos en 1964, la de maestros y - universitarios en 1968, que de una u otra forma demuestran que el sentimiento y el descontento a pesar de estar contenidos no habían sido aniquilados. Por lo importante, no puede dejar de comentarse dicho movimiento estudiantil, que dejó como huella la muestra de - que en México es posible la unidad obrero-estudiantil y que sus ob- jetivos, revestidos más que nada por la intención firme y decidida de conseguir la democracia en el país, eran justos.

Al respecto Ramón Ramírez menciona que. "La unión de las fuer- zas juveniles, que se han lanzado con magnífico espíritu de lucha por la democratización del país, con sectores de las fuerzas obre- ras organizadas, que sienten los mismos deseos, es sin duda lo que más preocupa a las clases dominantes y a los líderes sindicales -- que, aunque parezca paradójico, son las más interesadas en que tal unión no se produzca".(61)

Las demandas fundamentales de los maestros y estudiantes uni- versitarios de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y otros centros de enseñan- za, eran; la destitución de los dirigentes del aparato judicial, - la libertad de expresión, respeto a las garantías individuales, -- que el derecho de organización y huelga de los trabajadores fuese

61.- Ramírez Ramón, "EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL EN MEXICO", Ed. Era, Tomo I, México 1969, p. 36.

respetado, igual respeto a las leyes y garantías de los partidos políticos y sindicatos, libertad a los presos políticos y derogación de los artículos 145 y 145 bis del Código Penal que determinaban la disolución social y daban cabida a la detención y arresto de líderes obreros y campesinos, estos son los puntos tendientes a democratizar el país y que sin embargo, a pesar de lo justos, encontraron por respuesta la más salvaje y brutal represión por parte del Estado, la masacre del 2 de octubre revela su incapacidad de dar una solución política a un problema político, por lo bestial constituye, sin duda alguna, uno de los hechos más inhumanos y sangrientos de la historia de México.

De lo anterior se deduce que el gobierno del presidente Luis Echeverría Alvarez (1970-1976), deviene bajo una serie de problemas sociales, políticos y económicos, que influyeron en gran medida para que éste tratase de reivindicar el prestigio Estatal, por vía de la adopción de una política más flexible; apertura democrática es el nombre que Echeverría dió a su estilo reformista de hacer política.

En efecto, la política reformista seguida por este presidente se ve reflejada concretamente en la expedición y modificación de la legislación agraria, las reformas educativas y de la Ley Federal del Trabajo (comienza a aplicarse después de 60 años la fracción XII del artículo 123 constitucional referente al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), así como de su política electoral. En este último aspecto resulta llamativo

el hecho de que, el Estado incitaba al pueblo y a los jóvenes a -- que se manifestaran, se organizaran e incorporaran a la vida política del país, obviamente, a través de los partidos oficialistas - existentes. No obstante, cuando el pueblo se manifestaba a través de organismos que estaban fuera del control estatal eran atacados y reprimidos.

"El Estado mexicano pensó que había llegado el momento de hacer cambios, modernizar sus explicaciones de la realidad, porque - sabe que así confundiendo, otorgando ciertas concesiones, anticipándose a algunas de las demandas de los trabajadores, puede contener por algún tiempo el avance de las luchas obreras..."(62) -- "...No obstante, ante las condiciones de hambre y miseria del pueblo mexicano, el descontento crece día a día y las demandas se multiplican . Es decir, el reformismo, por sus características intrínsecas, tiene sus límites en su incapacidad de resolver la raíz misma de los problemas que afectan a los cientos de millones de trabajadores que generan la riqueza del país".(63)

Durante todo este sexenio estallan huelgas de diferentes características, unas que perseguían objetivos de carácter económico y otras de carácter político; de las primeras podemos mencionar a las estalladas durante 1972, como la de la fábrica Medalla de Oro, Hilados Cadena, el ingenio de San Cristobal y Rivetex, las que so-

62.- Moro Martín y otros, "CONTROL Y LUCHAS DEL MOVIMIENTO OBRERO", p. 129.

63.- Obra citada; p. 132.

-licitaban aumento salarial; de las segundas pueden citarse, las -
estalladas durante 1969-1971, como fueron las huelgas de CIMASA, -
Ayotla Textil, Automex, Telégrafos, Chiclets Adams y la importante
lucha del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la Repú
blica Mexicana (SUTERM); en 1975-1976 las estalladas por Spicer, -
Cordomex, Lafayette, Compañía Industrial del Norte, S.A. (CINSA),
Compañía Fundidora del Norte, S.A. (CIFUNSA), Kelvinator, Transpor
tes Estrella Blanca, Laboratorios Up John, Coalición de la Indus-
tria Hulera, Tesorería del D.F., estas últimas solicitaban, lo que
tomo auge en aquél período, la independencia de sus sindicatos de
cualquier central oficialista, alcanzando con ello significación -
política naciona.

Como puede observarse, este nuevo intento de la clase obrera
por conseguir la formación y reconocimiento de sindicatos indepen-
dientes y democráticos, que aseguraran la participación de sus ---
miembros en la toma de decisiones, fué la respuesta directa que en
contró la política reformista de Echeverría y el propio "charris--
mo", aquí cabe hacer mención que como contrapartida, el gobierno y
sus centrales implementan una nueva táctica en 1974, consistente -
en aparentar pugnar en contra de la inflación en beneficio popular,
concediéndose desde "arriba" (mágicamente), aumentos de salario de
emergencia, los que hasta la fecha continúan siendo únicamente me-
ras ilusiones absorbidas fácilmente por la inflación misma.

Entre 1975 y 1976, hubo aproximadamente 154 emplazamientos a
huelga, de los cuales sólo 80 de ellos se concretaron, participan-

-do más de 113 mil trabajadores. Entre las huelgas realizadas podemos mencionar por importantes; la de Celanese Mexicana S.A., impulsada por 3 mil obreros que demandaban violaciones al contrato, --- reinstalación y libertad de su líder, el resultado fue favorable; la de Industrias Huleras por aumento de salario, participaron 7 -- mil obreros y el resultado fue 16% general y 9% destajistas; en -- 1976, la de Teléfonos de México, llevada a cabo por 22,500 empleados que solicitaban el 35% de aumento y desconocimiento de su comité ejecutivo, y cuyo resultado fue la aceptación del nuevo comité y salida del Partido Revolucionario Institucional; la realizada -- por Volks Wagen de México, sostenida por 10 mil trabajadores que -- solicitaban semana de 40 horas y aumento salarial, el resultado -- fue satisfactorio; Ford Motor Company, llevada a la práctica por -- 4 mil trabajadores que solicitaban el 20% y reformas al contrato -- colectivo, resultado 18% de aumento; la de la Campana, S.A. que se efectuó por 600 trabajadores que demandaban el reconocimiento de -- su comité ejecutivo, cumplimiento del contrato colectivo, reinstalaciones y aumento salarial, resultado, declaración de inexisten-- cia, entre otras. En estas condiciones laborales termina el sexen-- nio echeverrista.

La presidencia del licenciado José López Portillo (1976-1982), llega en medio de la agudización de la crisis económica, generada principalmente por la devaluación del peso en agosto de 1976, con la que los precios se incrementaron enormemente, las empresas pequeñas redujeron su ritmo de producción, hubo reajustes de perso--

-nal, cierre de fábricas y el consecuente desempleo de miles de --
trabajadores.

Ante tales condiciones, el Estado, conjuntamente con las con-
trales oficialistas, realizan una política tendiente a "amortiguar"
las fricciones que pudiesen producirse con la masa trabajadora, --
aprovechando el clima de confusión y desorganización en que se en-
contraban.

Al decir de Martín Moro. "Todo ello habría de conducir a que
los obreros y en general los trabajadores fueran metidos al saco -
de una "tregua ante la crisis", la "alianza para la producción" --
con que inauguraba sonoramente José López Portillo su sexenio pre-
sidencial, consistente en mantener todas las demandas salariales -
bajo un tope del 10% durante 1977. El ejemplo fue dado por los sin-
dicatos "charros", en donde en mayor medida se ejerce un control -
vertical: el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Repú-
blica Mexicana (STFRM) apoyaba la "austeridad"; el Sindicato Mexi-
cano de Electricistas (SME) aceptaba sólo el 10%; en Teléfonos de
México se impuso el 10% etcétera, y para los que no aceptaran la -
"tregua" el expediente de la represión quedaba abierto".(64)

Las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de los ---
obreros, como es obvio, se vieron aun más envueltas en una profun-
da miseria, reflejo del 27.2% de aumento global de precios durante
1976. Como gratificación a la disciplina e inmovilidad, el gobier-

-no otorgó "bondadosamente" una dádiva de 15 días de salario a los trabajadores de planta, así como un incremento salarial de emergencia del 23% y de los salarios mínimos de enero en un 13 y 15%. Con ésto, indudablemente, el Estado daba una exhibición más del poderío y la capacidad de contención que ejercía sobre el proletariado mexicano.

No obstante, a pesar de la mediatización en que se encontraba la clase trabajadora, el régimen López Portillista no terminó exento de huelgas. Así, brota el descontento a través de movimientos -huelguísticos como el de la Universidad Nacional Autónoma de México, en junio de 1977, el que estalla por la firma del contrato colectivo, el reconocimiento de un sindicato único (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México), reinstalación de despedidos y aumento salarial, el resultado final fue --firmas individuales en contra de la huelga, amenazas de rescisión, denuncias penales y la amenaza de crear un apartado "C" al artículo 123 constitucional; el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en junio de 1977, estalla una huelga en pro de la reinstalación de trabajadores despedidos y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, en la que participaron 6,500 trabajadores (80% del total), desistimiento de un "charro" y desalojo policíaco; en abril de 1978 una huelga importante lo fue la de los 23 mil telefonistas, quienes el día 25 a las 12:00 horas, colocaron las banderas rojinegras en la empresa Teléfonos de México, también sobresalió la realizada por los obreros de la mina "La

Caridad"; en 1979 las huelgas más trascendentes fueron en la Fundidora de Monterrey, Altos Hornos de México, El Anfora, Mexicana de Aviación y Siderurgica Lázaro Cárdenas.

1980 transcurrió en medio de una inflación sin precedentes, - se crean medidas legales como la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo, la creación del Impuesto al Valor Agregado, éste último con la finalidad de pagar la gran deuda que se había contraído en el exterior. La situación en el país era realmente crítica.

En tal virtud, el 3 de marzo de 1980, la revista "Proceso" publicó que. "Acicateados por la reciente aplicación del IVA, que -- prolongó indefinidamente la "cuesta de enero", y ante la evidencia contundente de que el dinero "no alcanza para nada", poco más de - 70 mil trabajadores se lanzaron a la huelga en los primeros dos meses del año, para exigir aumentos salariales de 40 o 45%, en promedio".(65)

En general puede decirse que las demandas obreras, como respuesta a la política estatal fueron exigir en primer lugar el aumento de salarios, tratar de formar sindicatos independientes, protestar por reajustes de personal, solicitar la reinstalación o indemnización de despedidos, la aceptación de su comité ejecutivo o la propuesta de uno grato a sus intereses. La política sexenal de Lóner Portillo fue el rompimiento de huelgas, requisita, ocupación de centros de trabajo por la fuerza pública, negativas a otorgar -

65.- "PROCESO", revista número 174, marzo 3 de 1980, p. 24.

registros a sindicatos independientes e imposición de comités ejecutivos. Todos constituyen los recursos de una época de control y eliminación de toda forma de lucha obrera.

Toca al gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), heredar las condiciones económicas y el estilo de hacer política - laboral de su antecesor, los cuatro años que van de su sexenio se han caracterizado por la casi nulidad de actividad obrera. Las pocas huelgas han sido espontáneas y de poca trascendencia, a pesar - de que en la actualidad la política de austeridad, la creciente -- deuda externa, la reducción del gasto público, la inflación y el - desempleo continúan vigentes como fenómenos crónicos del sistema.

Por supuesto, la revista "Proceso" en su ejemplar 347 del año 1983, señaló: "El problema de la inflación se está convirtiendo en el factor clave de la política económica; el gobierno no puede cumplir su promesa de estabilizarla en 50% en este año y hace todo lo posible porque, cuando menos, no sea mayor que la centenaria de -- 1982. Los trabajadores acuden a las huelgas y a las protestas para evitar que solamente su miseria apuntale la recuperación del país. Y los empresarios, tan dados al oportunismo político, se apoyan en la fuerza del gobierno para no aumentar salarios, aunque comiencen a sufrir los efectos de la contracción de la demanda, porque no -- hay quien compre".(66)

Junio de 1983, es quizás, el último año en donde se ha mani--

66.- "PROCESO", revista número 347, junio 27 de 1983, p. 28.

-festado en forma patente el descontento obrero. La jornada de lucha desatada en ese período fue encabezada por los trabajadores -- universitarios de casi todo el país, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México con más de 20 mil -- trabajadores se fue a huelga el 31 de mayo, lo mismo hicieron las Universidades de Veracruz, Tlaxcala, Guerrero, Puebla, Morelia, Sonora, Sinaloa, Michoacán, Baja California, Yucatán, la Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y la de Durango, así como el Sindicato de -- Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana; en ella participaron sindicatos fuertes como el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear y gran cantidad de sindicatos pequeños como PIC, S.A., Althor, Mo. Clelan, entre otros. Paralelamente a ello, en forma realmente curiosa la Confederación de Trabajadores de México empuja a huelga a más de 3000 empresas, con el ánimo de demostrar que también ella "pugna" por los intereses de los trabajadores. Todas las demandas, tanto la de sindicatos independientes -- como la de sindicatos oficialistas, coinciden en exigir el incremento de entre el 30 y el 60% de aumento salarial de emergencia.

Así es, la revista "Proceso" del 27 de junio de 1983 informó que. "...Obligados, el Congreso del Trabajo y la Confederación de Trabajadores de México, se lanzaron a demandar auxilio ante el deterioro atroz de su nivel de vida. Víctimas todos de la inflación, los trabajadores sometidos, hasta el SNTE, tuvieron que plantear -- huelgas en cuantía inusitada, algunas estallaron, las más obtuvieron migajas pacificadoras, pero en todos los casos se advirtió ---

cual es la tendencia tecnoburocrática, impopular de la administración de Miguel de la Madrid".(67)

La posición estatal con respecto a las huelgas no oficialistas fue bien clara; primero, ofreció incrementos salariales ridículos al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México y al Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear y después, optó por la línea dura intransigente, el resultado final fue una contundente derrota de los trabajadores, los que tuvieron que regresar a laborar sin un sólo centavo de aumento.

Efectivamente, la revista "Proceso" en su número 347 del año de 1983 publicó que el "Jueves 23. Los Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) en huelga también desde el 1º de junio, levantaron su movimiento. No obtienen aumento de emergencia. Sólo un 15.6% anunciado desde marzo pasado...".(68) La misma revista en su número inmediato posterior vuelve a informar. "28 días de huelga, ocho marchas, manifestaciones y plantones en el Zócalo y en la Secretaría del Trabajo; cuatro reuniones formales con las autoridades de la UNAM. Se les ofrece y retira la propuesta de incrementar los sueldos en 1,700 pesos. Se les conmina a levantar la huelga -- con el pago del 50% de salarios caídos. Finalmente aceptan y posponen las vacaciones para el 25 de julio".(69)

Otros sindicatos universitarios, como el de la Autónoma Metro

67.- "PROCESO", revista número 347, junio 27 de 1983, p. 25.

68.- "PROCESO", revista número 347, junio 27 de 1983, p. 7.

69.- "PROCESO", revista número 348, julio 4 de 1983, p. 26.

-politana, también levantaron su movimiento únicamente con el 50% de salarios caídos. Las Universidades de Baja California, Michoacán, Sinaloa, Yucatán, entre otras, concluyeron la huelga con el 100% de salarios caídos. En el mes de julio el Estado declara despedidos a todos los trabajadores de la empresa Uranio de México -- (URAMEX) y con ello desaparece al Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear. Bajo estas desalentadoras condiciones de derrota termina lo que ha sido la última jornada de lucha obrera.

La tranquilidad en que se han desenvuelto 1984 y 1985, son -- muestra de que hoy en día el movimiento obrero se encuentra aún -- más mediatizado, de que más que nunca se ha consolidado el control sobre las masas trabajadoras, desarticulándolas, y arrancándoles -- el espacio económico y político que habían obtenido desde las lu-- chas generadas a principios de este siglo. Las condiciones de vida y de trabajo continúan siendo miserables y aunado a ésto la posibi-- lidad de alcanzar jornadas de lucha proletaria parece desvanecerse. No obstante, a pesar de estas circunstancias, es claro que, en tan-- to exista desigualdad social, se generarán nuevos impulsos a la -- huelga como instrumento de lucha obrera y no perderá la esencia de justicia que le dió su origen histórico.

C A P I T U L O S E G U N D O .

ANALOGIAS Y DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO -
DE 1931 Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, CON RESPECTO
A LOS OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

- A) Analogías en cuanto a los objetivos.
- B) Diferencias en cuanto a los objetivos.
- C) Analogías con respecto al procedimiento.
- D) Diferencias con respecto al procedimiento.

La finalidad que se persigue al comparar la forma en que son regulados los objetivos y el procedimiento de la huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la ley de la materia, vigente, es -- primeramente, visualizar las reformas y variaciones concretas que se han realizado en torno a las mismas a más de cincuenta años de su vigencia; y en seguida, sopesar o valorar si estas han sido de fondo o superficiales, de esta manera se podrán tener elementos -- bastantes para formular un criterio claro y preciso, acerca de si han sido o no benéficas a nuestro régimen jurídico.

Iniciemos pues, la comparación entre ambas legislaciones laborales, para establecer dichas similitudes y diferencias.

A) ANALOGIAS EN CUANTO A LOS OBJETIVOS.

1.- Una de las semejanzas, tal vez, más palpables que guardan ambos cuerpos legales, es que prevén en forma idéntica como un objetivo de la huelga, el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo -- con los del capital (ley de 1931 artículo 260 fracción I, ley vigente artículo 450 fracción I).

Esta finalidad también plasmada en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, ha sido objeto de bastantes polémicas; algunos han opinado que no tiene por qué aparecer como objetivo en la ley laboral; otros que es una finalidad sumamente ambigua; y -- los más, que no es una finalidad propiamente dicha, sino simplemen

-te complemento de los demás objetivos de huelga.

El maestro Nestor de Buen expresa que: "Ha surgido, con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario, la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450 o si, como podría ser la explicación más lógica, el equilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del artículo 450 y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de huelga". (1)

La verdad de las cosas, es que este objetivo resulta sumamente amolig y deja abiertas bastantes posibilidades de interpretación, lo que se afirma, ya que no delimita en términos expresos -- cuando existe ni lo que debe de entenderse por -desequilibrio, que aquí concebiremos como un simple desajuste y desestabilidad de dos fuerzas. Si interpretamos a contrario sensu esta disposición tendremos como causal de huelga la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción y por ende una desarmonización entre capital y trabajo. Ahora bien, si atendemos a que el desequilibrio es sumamente sensible, podemos afirmar que éste deriva desde el nacimiento mismo de obreros y patronos como sujetos de la -- producción, en donde la distribución de la riqueza es desigual e inequitativa, existe la explotación del hombre por el hombre y por ende jamás podrá existir una relación armoniosa entre ambos factores. Tal desajuste es el más profundo e importante entre el capi--

1.- De Buen I. Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", obra citada, p. 837.

-tal y el trabajo, sin descartar que puede ser generado por otros motivos, que van desde el simple incumplimiento de las leyes laborales por parte del patrón hasta los efectos de una crisis económica (desempleo, austeridad y carestía), que vienen a ahondar esa de sestabilidad de las relaciones capital-trabajo, éste último es reconocido expresamente por la ley vigente de la materia en su artículo 426.

2.- Otra similitud radica en que ambas leyes laborales hacen referencia como objeto de huelga, a la obtención de la celebración del contrato colectivo de trabajo, (artículo 260 fracción II de la ley de 1931, artículo 450 fracción II de la ley vigente), exigir su cumplimiento en caso de que hubiese sido violado (artículo 260 fracción II de la ley laboral de 1931, artículo 450 fracción IV de la ley vigente), y su revisión al terminar el período de su vigencia (artículo 260 fracción III de la ley de 1931, artículo 450 --- fracción II de la Ley Federal del Trabajo vigente).

Como puede verse, lo anterior resulta jurídicamente acertado, puesto que si tomemos en consideración que no es lo mismo revisión que incumplimiento, y que la revisión del contrato colectivo se -- realiza cada año o cada dos años según sea salarial o en esencia -- contractual (artículo 399 y 399 bis del código laboral actual). en el momento en que un contrato colectivo sea incumplido o violado, es obvio, que los trabajadores no podrán esperar a que transcurra el término para su revisión y que en efecto se determine si ha sido incumplido o no, sino que en ese preciso instante se hace nece-

-sario el emplazar a huelga, por ello es acertado que en ambas leyes se señale expresamente el incumplimiento del contrato colectivo como causal de huelga, independientemente de la revisión.

Por lo que respecta a la existencia en sí del contrato colectivo de trabajo y a su celebración con el patrón, debe mencionarse que actualmente esto es una realidad legal, debido a que los trabajadores mexicanos históricamente han luchado por conseguir mejores condiciones de trabajo y por ende de vida, a costa de sufrimientos, enfrentamientos y miseria, ya que estos han sido los tributos que ha tenido que pagar el movimiento obrero para hacer suya esta prestación laboral. Así nace el contrato colectivo como una figura jurídica que establece las condiciones de labores, no como algo general y estable, sino como un instrumento para fijar las condiciones de prestación de servicios únicamente, de tal forma que el avance, en cuanto a contenido y prestaciones de un contrato colectivo, refleja la combatividad del sector de trabajadores a los que se aplica, así, a mayor combatividad del sector corresponden mejores condiciones de trabajo y viceversa.

Es Tatiana Coll quien nos dice, "...el contrato colectivo es una institución típica, instancia de lucha de clases que se impone por la fuerza de la asociación sindical de los trabajadores y de la huelga...".(2)

"La protección de las leyes para los trabajadores es mínima,

2.- Coll Tatiana y otros, "LUCHA OBRERA EN MEXICO", Editorial Popular de los Trabajadores, México 1983, p. 195.

de tal modo que el contrato colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente es--- estructura un derecho social superior...en el derecho mexicano el -- contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y - no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia".(3)

3.- Una tercera semejanza radica en que tanto el ordenamiento laboral de 1931 como la ley vigente, mencionan como otra causal, - el apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores (artículo 260 fracción IV de la ley - laboral de 1931 y artículo 450 fracción VI de la ley actual), esto es, ambas hacen referencia a la tan importante huelga por solidaridad.

Esta causal de huelga, es quizás, la de mayor envergadura que hoy en día contempla la Ley Federal del Trabajo, ésto debido a la esencia de apoyo y unidad obrera que comprende la realización de - una huelga de este tipo. Aquí más que perseguirse un fin económico se persigue un fin netamente político; atacar en bloque al capital. Por lo que para lograr la huelga general se tendrán que realizar - conjuntamente cientos de estas huelgas.

El maestro Nestor de Buen opina, "...En realidad esta norma - autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y ante cedente directo de la huelga general, que es esencialmente políti-

3.-Trueba Urbina A. y otro, "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970" Re-- forma Procesal de 1980, Ed. Porrúa S.A., México 1981, p. 181.

-ca y antigubernamental".(4) Y prosigue, "...la huelga por simpatía o por solidaridad es una huelga revolucionaria, que en un momento dado podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la producción que persigue tal reivindicación".(5)

A su vez el maestro Trueba Urbina apunta que: "En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios".(6)

Cabe mencionar que en forma totalmente indebida, no se pusieron en correcto orden las fracciones del artículo 450 de la ley vigente, dando motivo a que por anteponer la fracción que nos ocupa a la fracción última que se refiere a la causal de huelga por revisión salarial, ésta quedó excluida, o sea que no es posible hacer huelga por solidaridad cuando se trate de una huelga que derive por revisión salarial.

B) DIFERENCIAS EN CUANTO A LOS OBJETIVOS.

Son cuatro las diferencias que se encuentran en la compara---

- 4.- De Buen L. Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", obra citada, p. 844.
- 5.- Ibidem.
- 6.- Trueba Urbina A., "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", obra citada, p. 371.

-ción de los objetivos de la huelga determinados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y los plasmados en la ley laboral vigente.

1.- La primera deriva de que en el ordenamiento del trabajo de 1931, no se contemplaba como objetivo concreto de huelga, la posibilidad de obtener de varios patrones la celebración de un contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia (artículo 450 fracción III del código del trabajo vigente).

Esto se explica, en virtud de que el desarrollo económico e industrial del país ha obligado al legislador actual, a considerar al contrato-ley como una figura jurídica aplicable a grandes y complejos centros industriales. Dicho contrato se celebra entre varios sindicatos y varios patrones y establece las condiciones generales de trabajo en que han de laborar los obreros de una determinada rama industrial, pudiendo ser por tanto, declarado obligatorio en uno o varios Estados de la República, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, según sean las características específicas de la rama industrial de que se trate (artículo 404 de la ley en vigor de la materia).

Como puede apreciarse, la importancia de esta causal de huelga es grande, debido a que un contrato-ley traspasa los muros de un sólo centro de trabajo y sus establecimientos, aplicándose a toda una rama industrial y estableciendo las condiciones laborales de miles de obreros, el beneficio para éstos últimos es mayúsculo si el contrato-ley es avanzado y garantiza buenas prestaciones y mejores condiciones de trabajo, además de que dicho contrato abre

la posibilidad formal de realizar huelgas de importancia, con características casi de generales, por la amplitud legal en que este se circunscribe dentro del ámbito industrial y territorial. El problema se deriva cuando el contrato-ley no proporciona buenas condiciones laborales, debido a que los trabajadores inconformes les resultará algo más que difícil conjuntarse para exigir su revisión, puesto que únicamente la pueden solicitar, cada dos años o cada año según sea el caso, los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial de que se trate (artículo 419 fracción I de la ley vigente). Y considerando el control sindical que se ejerce sobre la masa obrera hoy en día, se antoja arto difícil que pueda canalizar por esta vía su descontento o inconformidad, aspecto que sería conveniente preguntar al legislador si tomó en consideración.

2.- La ley del trabajo en vigor, a diferencia de la de 1931, señala como otro motivo de huelga, exigir el cumplimiento del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado (artículo 450 fracción IV de la reglamentación laboral actual).

Esta nueva causal, como es, nace como consecuencia directa de la creación legal del anterior objeto de huelga, ya que si es cierto que un contrato-ley puede celebrarse y revisarse, no menos cierto es que también puede violarse o incumplirse, de ahí su existencia, la que nos parece lógica y jurídicamente correcta, pues de lo contrario los trabajadores sindicalizados y regidos por un contra-

Trueba Urbina afirma, "...se debe exigir el cumplimiento de - las disposiciones legales sobre participación de utilidades en fun- ción de hacer efectiva ésta, ya que en la práctica ha venido resul- tando nugatorio, salvo contadas excepciones en que se les da a los trabajadores su participación, que en ocasiones resulta verdadera- mente risible y sarcástica, pues hay trabajadores que perciben co- mo participación de utilidades ocho y diez pesos..."(7)

La posibilidad formal de ejercer el derecho de huelga en pro del reparto de utilidades, es justificable, pues en esa medida po- dría obligarse a los patrones a su cabal cumplimiento. No obstante, cabe preguntarse por qué el legislador decidió hacer cumplir una - obligación legal a través de la huelga, siendo que pudo haber adop- tado severas medidas o sanciones a aquéllos patrones que se mostra- ran renuentes a cumplirlas, poniéndose un tanto en "tela de jui- - cio" la propia autoridad del Estado. Además, como dato curioso de- be mencionarse que desde los años setenta a la fecha no se ha re- portado ninguna que tenga por objeto el reparto de utilidades, por lo que es de recalcar que este derecho obrero continua siendo só- lo una "ficción jurídica", y que sigue pendiente el compromiso del legislador, el Estado y las centrales "charras" de darle vida en - la práctica.

4.- Una última diferencia en cuanto a los objetivos de la huel- ga que encontramos en las legislaciones laborales de 1931 y la vi-

7.- obra citada, p. 371.

-to-ley quedarían en un completo estado de indefensión, al no exigir legalmente fundamento alguno que los posibilitara a ejercer el derecho de huelga por motivos de incumplimiento de dicho contrato.

3.- La tercer diferencia deriva de que la ley laboral actual apunta como causal de huelga, el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades (artículo 450 fracción V), cuestión en que era omisa la legislación del trabajo de 1931.

Este objeto aparece en la ley de 1970, y persigue como finalidad fundamental, el que todos los que laboren dentro de un centro de trabajo participen directamente en las ganancias anuales que -- acumule una empresa determinada. Por ello puede afirmarse, y se -- afirma, que el objetivo en sí mismo resulta ser jurídicamente justo y tiende a conseguir un mayor equilibrio en la repartición de la riqueza social, siendo por tanto plausible su existencia.

Sin embargo, la historia laboral de nuestro país ha demostrado que muchas de las "buenas intenciones" emanadas del legislador nacional, "choacan" o se contraponen con la mala fe de la mayoría de los patrones, pues desde que nace el derecho obrero a la repartición de las utilidades de la empresa, este ha dejado de cumplirse o materializarse. Y a propósito de ello, la mayoría de los juristas mexicanos de mayor renombre coinciden en señalar, que el derecho a las utilidades en México es simplemente una utopía, debido más que nada, al escamoteo y a la actitud patronal de no otorgar-- las.

Trueba Urbina afirma, "...se debe exigir el cumplimiento de - las disposiciones legales sobre participación de utilidades en función de hacer efectiva ésta, ya que en la práctica ha venido resultando nugatorio, salvo contadas excepciones en que se les da a los trabajadores su participación, que en ocasiones resulta verdaderamente risible y sarcástica, pues hay trabajadores que perciben como participación de utilidades ocho y diez pesos...".(7)

La posibilidad formal de ejercer el derecho de huelga en pro del reparto de utilidades, es justificable, pues en esa medida podría obligarse a los patrones a su cabal cumplimiento. No obstante, cabe preguntarse por qué el legislador decidió hacer cumplir una - obligación legal a través de la huelga, siendo que pudo haber adoptado severas medidas o sanciones a aquéllos patrones que se mostraran renuentes a cumplirlas, poniéndose un tanto en "tela de jui---cio" la propia autoridad del Estado. Además, como dato curioso debe mencionarse que desde los años setenta a la fecha no se ha re--portado ninguna que tenga por objeto el reparto de utilidades, por lo que es de recalcar que este derecho obrero continua siendo sólo una "ficción jurídica", y que sigue pendiente el compromiso del legislador, el Estado y las centrales "charras" de darle vida en - la práctica.

4.- Una última diferencia en cuanto a los objetivos de la huelga que encontramos en las legislaciones laborales de 1931 y la vi-

7.- obra citada, p. 371.

-gente, radica en que la primera de ellas no menciona como causal de huelga, el exigir la revisión de los salarios contractuales, -- tanto del contrato colectivo como del contrato-ley (artículo 450 - fracción VII de la ley vigente), que deberá realizarse legalmente cada año.

Esta causal nace a propósito de las reformas de 1974, y en -- verdad resulta importante, tomando en consideración la situación - económica-social por la que atravieza el país. El hambre, la pobreza y la explotación sin límites que afecta al "grueso" del proleta riado mexicano, han obligado al legislador a expedir este precepto laboral como causal de huelga y como una concesión más.

"En relación con la situación económica del país, es conve--- niente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que -- respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originará un aumento de dichos sala rios, a su vez genera un alza en los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a instituciona lizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y en el mundo...".(8)

Efectivamente, la difícil situación económica de la masa obre ra ha hecho de esta causal de huelga la más utilizada de todas. La práctica ha demostrado que la huelga por aumento salarial no ali-- via o resuelve los problemas económicos de la población, toda vez

8.- Trueba Urbina A., "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970" Reforma -- Procesal de 1980, obra citada, p. 185.

que a cada aumento salarial corresponde un respectivo aumento de precios, entablándose una carrera desenfrenada, un "círculo vicioso" del cual es difícil salir avante. Es por ello necesario que a cada materialización de huelga por aumento de salario, deberá combinársele otra causal de huelga (como independencia sindical por ejemplo), que garantice en mayor medida una solución profunda al estado de cosas, y por qué no decirlo una reivindicación a futuro de los derechos de la clase trabajadora.

C) ANALOGÍAS CON RESPECTO AL PROCEDIMIENTO.

Es importante resaltar aquí, que la Ley Federal del Trabajo en vigor retoma todos los preceptos (catorce artículos) que en materia del procedimiento se contenían en la ley de la materia de 1931, claro, algunos con pequeñas modificaciones y otros redactados en forma más completa y precisa, salvo dos únicos artículos el 274 y el 276 que no se ven contemplados en la legislación actual, y que más adelante analizaremos.

1.- En primer lugar tenemos que el artículo 261 del código de trabajo de 1931, tiene similitud e inclusive es antecedente del 447 de la ley vigente. Por un lado, el primero de ellos menciona que la huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen del mismo; y por el otro, el artículo 447 determina que la huelga es causa legal de suspensión de los efec--

-tos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Ambos artículos mantienen el mismo contenido y tienden a establecer el mismo aspecto, velar porque los trabajadores no sean despididos durante una huelga, sin embargo, resulta importante que en la disposición actual se determine en forma muy precisa que la suspensión durante la huelga opera en sí sobre la relación de trabajo entre el obrero y el patrón y no sobre el contrato de trabajo, que aunque guardan estrecha relación no son exactamente lo mismo, pues puede existir relación de trabajo sin contrato laboral pero nunca al contrario, (en virtud de que ésta misma situación se presenta - en otros artículos adelante enunciados, opera el mismo comentario).

No obstante, es benéfico que este precepto siga existiendo, - pues en verdad redunda en provecho para el trabajador en huelga, - de esta manera no podrá ser despedido por el sólo hecho de promoverla o participar en ella, y además asegura legalmente una estabilidad en el número de trabajadores huelguistas que laboran en un - centro de trabajo, esto para efectos del recuento y determinación de "legalidad" de la propia huelga.

2.- Otra semejanza de la cual puede hacerse comentario, es la que se encuentra en los contenidos de los artículos 262 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el 443 de la ley en vigor, los dos - preceptos coinciden al señalar que la huelga deberá limitarse al - mero acto de la suspensión del trabajo. Agregando el artículo 262 que los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades pe

-nales o civiles consiguientes.

Estas disposiciones establecen un límite a los huelguistas y sancionan la ejecución de actos vandálicos sobre el patrón o sus bienes, lo que es válido, pues de lo contrario esta figura jurídica perdería sus características, su forma y esencia de lucha. Por lo que hace al agregado del artículo 262, este deja de ser necesario, en virtud de que si se ejecutan actos violentos sobre las propiedades o las personas durante una huelga, es inegable que el patrón podrá proceder penal o civilmente en contra de los agresores aún cuando ello no esté consagrado en la ley laboral, a contrario sensu, si es el patrón el agresor los trabajadores podrán proceder de la misma forma.

3.- Como una tercer analogía puede mencionarse la que existe entre el artículo 263 de la ley de la materia de 1931 y el artículo 445 de la ley vigente. Ambas normas jurídicas, en forma idéntica, señalan que la huelga es ilícita; cuando la mayoría de los --- huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Han sido y continúan siendo dos las causas de ilicitud de una huelga. La primera de ellas se da en el caso de que la mayoría de los huelguistas realicen actos violentos contra las personas o las propiedades. En verdad ésto cabe dentro de las posibilidades reales y puede suscitarse en la práctica, pero, qué sucede si la mitad o menos del grupo de huelguistas realizan tales actos?, desde

luego que no puede declararse la ilicitud por no estar dentro del presupuesto legal, entonces, la huelga continuará y únicamente se podrá proceder en forma penal contra los que intervinieron en dichos actos. Ahora bien, si dichos actos fueron realizados por la mayoría de los huelguistas, es preciso mencionar que la declaración de ilicitud es una medida severa, pues deben disociarse los actos de violencia, de la huelga en sí, ya que, si bien es cierto que dichos actos generan responsabilidades civiles y penales a sus autores, no menos cierto es que la huelga es una figura jurídica distinta del delito.

Además, de no ser manejada en forma correcta esta causal de declaración de ilegalidad, puede resultar arbitraria y hasta parcial a favor del patrón, pues en la mayoría de los casos, cuando se suscitan este tipo de actos, es porque el propio patrón los provoca utilizando "esquiroles" o "golpeadores a sueldo", bien sea para romper la huelga o bien para que los huelguistas incurran en esta causal de ilicitud. Y lo arbitrario puede derivar de que si el ejercicio de este derecho se originó por causas justas y los trabajos fueron provocados por segundas o terceras personas, la autoridad declare ilegal su huelga. En este sentido, la autoridad laboral deberá ser cuidadosa en el procedimiento para calificar si es procedente o no la declaración de ilicitud, tomando en consideración si los huelguistas incurrieron en dichos actos lisa y llanamente, o bien si bajo ciertas circunstancias fueron provocados. La segunda causal de ilicitud aunque se aplica por motivos de fuerza

mayor y se da poco en nuestro ambiente social, no deja de ser un atentado en contra de la libertad y el derecho de huelga.

4.- La similitud que guardan los artículos 264 de la ley de 1931 y el 451 del código laboral en vigor es muy notoria. El primero determina que para declarar una huelga se requiere, que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los señalados en el artículo correspondiente de esa ley, y que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva. El artículo 451 expresa que para suspender los trabajos se requiere el cumplimiento de los dos requisitos señalados en el artículo anterior, agregando al segundo requisito lo siguiente; la determinación de la mayoría a que se refiere este requisito, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Además establece, como un tercer requisito, el que se cumplan con las formalidades señaladas en el artículo 920 que fundamentalmente señala la presentación de un pliego petitorio, con determinadas características, ante la Junta laboral con seis o diez días de anticipación a la suspensión de las labores según sea el caso.

Como puede apreciarse, se continúa tomando en consideración lo referente a los objetivos de la huelga y la mayoría, esto último resulta muy importante, en virtud de que como un principio democrático, en el momento en que los trabajadores de un centro de labores decidan realizar una huelga, ésto deberá ser acordado por la

mayoría siempre y sólo por ella. Hoy en día, por vía del agregado al requisito dos, se deja abierta la posibilidad a la parte patronal para que promueva como causal de inexistencia de la huelga la falta de esa mayoría, lo que resulta formalmente acertado. No obstante, hay que precisar que en la práctica, en muchas ocasiones, - el patrón hace de este recurso una artimaña, despide a obreros que decidieron previamente ir a la huelga y contrata nuevos elementos contrarios a esta decisión, entonces, promueve el recuento con toda la seguridad de ganarlo y se declare así inexistente la misma.

5.- El artículo 265 de la ley laboral de 1931 es homólogo al 920 de la ley vigente. Ambos se refieren a los requisitos de forma que deben cumplirse para que los huelguistas puedan iniciar el procedimiento de huelga, coinciden en señalar que dicho procedimiento se inicia con el pliego de peticiones, el que deberá girar en torno a ciertos requisitos; primero debe realizarse por escrito y ser dirigido al patrón (artículo 265 fracción I - artículo 920 fracción I). Aquí cabe mencionar que el precepto actual especifica con mayor precisión qué requisitos debe contener en sí el pliego de peticiones, y dice que, en él se formularán las demandas, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresará concretamente el objeto de la misma y señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga, lo que quedaba sin mencionar en la anterior redacción del artículo 265; - como segundo paso se apunta en ambos cuerpos legales que se deberán presentar copias por duplicado a la Junta de Conciliación y Ar

-bitraje del pliego de peticiones (artículo 265 fracción II - artículo 920 fracción II). Agregando el artículo 920 de la ley vigente que, si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación, y continúa, la autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la misma. Coinciden también en señalar que 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 (artículo 265 fracción I - artículo 920 fracción III), agregando el precepto vigente que, el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. Finalmente el artículo 265 menciona que, deberá esperarse a que el patrón o sus representantes respondan negativamente la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.

El cumplimiento de los anteriores requisitos de forma, así como el objeto y la mayoría son sumamente importantes, toda vez que de ellos depende que la huelga sea declarada existente o inexistente. Esto ha sido motivo de verdaderas trabas a la realización de huelgas y constituye, al igual que la declaración de ilicitud, un pilar jurídico del Estado para negarlas en detrimento del obrero.

6.- Otra analogía es la que deriva del contenido de los artículos 266 de la reglamentación del trabajo de 1931 y del 925 del código laboral actual. En los dos se determina qué sectores están comprendidos como de servicio público, y señalan los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza, los de aprovechamiento (aprovisionamiento en el artículo 266) y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de alimentación cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. - Agregando el artículo 925 los de cementerios.

La determinación que se continúa haciendo de estos sectores como parte de servicios públicos es necesaria, ya que por las características de estos mismos el Estado ha establecido modalidades especiales para que efectuen sus "huelgas", lo que se señala en los artículos 466, 920, 935 y 936 de la ley laboral actual. Así dichas modalidades operan únicamente para las huelgas de estos sectores y no para la huelga en general.

7.- Otra igualdad la encontramos en lo manifestado por los preceptos 267 de la ley laboral de 1931 y 927 fracción IV de la ley en vigor. El primero de ellos apunta que las conferencias entre patrones y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos para ir a la huelga. El segundo, en forma más completa, dice que los efectos del aviso de emplazamiento, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la -

rebeldía del patrón para concurrir a ella.

La figura jurídica "conciliación" ha existido desde hace más de cincuenta años en nuestra legislación del trabajo, opera también en la huelga y es una forma de terminar con ella. Sin embargo el legislador previniendo que dicha etapa conciliatoria podría -- ser un obstáculo, acertadamente ha determinado que el término para estallar la huelga corre de momento a momento y es ininterrumpible, de esta manera el peligro de estallamiento está siempre latente y constituye un signo indiscutible de presión sobre el propio dueño del centro de trabajo, aún cuando se realicen dichas audiencias de conciliación.

8.- El artículo 268 de la legislación laboral de 1931 y el -- 934 del código laboral vigente hacen referencia a que, si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita se darán por terminados los contratos de trabajo (relación de trabajo en el artículo 934) de los huelguistas. Agrega el artículo 268 que el patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurrirán los huelguistas.

Al decir del maestro Trueba Urbina, "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 les rescinda su contrato o relación de trabajo...".(9)

9.- Trueba Urbina A., "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970" Reforma -- Procesal de 1980, obra citada, p. 207.

Por lo que hace al agregado del artículo 268, resulta inútil, pues es claro que en el momento en que el patrón despide a sus trabajadores en forma "legal" puede contratar a otros nuevos y nadie se lo puede impedir, lo mismo que proceder o no civil o penalmente en contra de los huelguistas que participaron en actos violentos.

9.- Del contenido del artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se desprende que este ordenamiento establecía en este sólo artículo las causas de inexistencia de la huelga y los efectos que ello acarrearía si es que ésta era declarada, aspectos que se determinan por separado en el artículo 459 y 932 de la ley del trabajo actual. Señalando el primero que se declara que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate, cuando esta no sea declarada por la mayoría trabajadora, cuando no reúna los requisitos de forma señalados por el artículo 920 y si no ha tenido por objetivo alguno de los establecidos en la propia ley laboral (artículo 269 de la ley de 1931 y 459 de la vigente). Agrega el artículo 269, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo. Aquí, dicho sea de paso, éste agregado resultaba totalmente anticonstitucional, pues se daba un valor jerárquico similar a un contrato colectivo y a lo previsto por la misma ley, lo que es carente de lógica jurídica y totalmente a favor del patrón, quien podía ampliamente estipular cláusulas desfavorables a los trabajadores en el contrato colectivo y posteriormente cuando éstos le declararan la huelga, exigir la inexistencia de la misma por contravenir tales cláusulas. Tanto el artí-

-culo 269 como el 932 determinan que la declaración de inexistencia de una huelga trae como consecuencias, el que se fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que regresen a él; los apercibirá que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminados los contratos de trabajo (relaciones de trabajo en el artículo 932 vigente), salvo causa justificada. Agrega el artículo 932 que tal notificación deberá hacérseles por conducto de su representación sindical, continúa, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que esta en libertad para contratar nuevos trabajadores si no concurren los huelguistas dentro del término señalado. Y agrega el artículo 269, y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5 constitucional, contra los que se rehusen a continuar el trabajo; y finalmente, dictará las modalidades que estime convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Por lo que respecta a las causas para declarar inexistente a la huelga, deberían ser derogadas dos de ellas por el legislador, esto por las consideraciones siguientes; si un emplazamiento carece de alguno de los requisitos de forma, es obvio que se puede y debe hacerse extensiva la "suplencia en la deficiencia de la queja" requiriéndoles sea subsanada tal falta, pues no hay motivo porqué no hacerlo así en este tipo de procedimiento; es ilógico que se lleguen a invocar causales de huelga distintas a las determinadas en la ley, ya que en la práctica se ha visto que la casi tota-

-lidad de ellas se realizan por motivos que se insertan siempre en un desequilibrio entre los factores de la producción; finalmente, por lo que hace al requisito de mayoría, cabe esta última posibilidad, por ello la determinación de si es o no la mayoría obrera la que emplaza deberá dirimirse por vía del recuento.

10.- Como una décima igualdad puede mencionarse la que se encuentra en los artículos 270 de la antigua legislación de 1931 y el 929 de la ley del trabajo vigente. Las dos hacen referencia a que los patrones y los trabajadores (artículo 929, de la empresa o o establecimiento afectado), o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta del trabajo que haga las declaraciones de ilegalidad e inexistencia de la huelga (únicamente inexistencia en el artículo actual). Agrega, el artículo 929 que deberá realizarse tal solicitud dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. (Para los artículos de referencia operan los comentarios vertidos en el numeral 17, página 109 del presente trabajo).

11.- Otra similitud es la que radica en lo expresado en los artículos 271 de la ley de la materia de 1931 y el 937 párrafo segundo del ordenamiento del trabajo vigente. El segundo de ellos -- apunta que si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hu-

-biese durado la huelga. Por su parte el artículo 271 señala que para que sea procedente lo anterior, es necesario, además, que la huelga haya sido declarada lícita, que haya tenido por objeto alguno de los que expresa esa misma ley, que sus motivos sean imputables al patrón y que los trabajadores hayan cumplido con los requisitos de forma. Ambos coinciden al especificar en su parte final que en ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga por "solidaridad".

Aquí puede apreciarse que el contenido del artículo vigente es más concreto y completo que el anterior, en virtud de que al señalar como único requisito para condenar al patrón, el que a éste le sea imputable la huelga, es acertado, pues se entiende que dicha imputabilidad es resultado de todo un procedimiento laboral en el cual previamente la huelga ha sido declarada lícita, ha cumplido con los requisitos y objetivos señalados en la ley, haciéndose entonces innecesario que al condenar al patrón en un laudo se señale nuevamente el cumplimiento de los aspectos anteriores. En lo que hace al no pago de salarios caídos en una huelga por "solidaridad", ello es algo realmente ilógico, ya que los trabajadores han cumplido con los requisitos de forma y hacen uso de una causal de huelga lícita, suspenden sus labores y ayudan a otros compañeros de clase, y el hecho de no cubrirles dichos salarios constituye una represalia por haberla realizado. En verdad no puede concebirse bajo qué argumentos justificó el legislador esta determinación,

la que en esencia resulta ser pro-capitalista.

12.- El artículo 272 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en concordancia con el artículo 469 de la ley vigente, coinciden al manifestar que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores (de huelga señala el artículo 469), dandoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que necesiten para suspender los trabajos. Agrega el artículo 272, en los establecimientos de la negociación o patrón afectado. Lo anterior procede mientras no sea declarada ilícita la huelga.

Esta disposición en sí misma es avanzada y plausible, otorga la posibilidad formal a los trabajadores de recurrir a la autoridad laboral y civil para que colaboren con ellos a la suspensión de las labores, y eviten el que grupos de terceros ajenos a la huelga o la minoría de inconformes con ella, "esquiroles", se infiltren al centro de trabajo y pretendan reanudar esas labores, atentando en contra del libre ejercicio de la misma. Aunque en la práctica no se ha visto que tales autoridades intervengan, es difícil que puedan hacerlo cuando se suscitan este tipo de conflictos, los que casi siempre degeneran en enfrentamientos entre huelguistas y "esquiroles".

13.- Como décima tercer analogía encontramos la que se desprende de lo estipulado en los artículos 273 del código laboral de 1931 y el 469 de la ley vigente. Coinciden al señalar como causas de terminación de la huelga; el arreglo o acuerdo entre trabajado-

-res y patrones; por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje; y finalmente (agrega el artículo 469) por allanamiento del patrón en cualquier tiempo, a las prestaciones solicitadas por los trabajadores y el pago de los salarios caídos.

Como puede observarse, en la legislación laboral vigente se contempla como otra forma de terminación de la huelga el allanamiento patronal, lo cual es válido, pues la posibilidad de que esto pueda suceder no se descarta, así como tampoco puede descartarse el que otra causal de terminación de la huelga lo sea el desistimiento de la misma, ya que en la práctica sucede a menudo que algunos Secretarios Generales "charros" del Comité Ejecutivo sindical, en forma deshonesta y a espaldas de los trabajadores pactan en forma personal con los empresarios, desisténdose del movimiento sin pedir el parecer de la mayoría obrera.

14.- La igualdad presentada entre los artículos 275 de la ley laboral de 1931 y el 935 y 936 de la ley actual, se hace consistir en que prevén en forma parecida que antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes (representantes de los trabajadores obligados a mantener y los representantes del patrón obligados a aceptar, artículo 275), fijará el número de trabajadores indispensables, para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Agrega el artículo 935, loca

-les, maquinaria y materias primas. Y continúa, para este efecto - la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue - convenientes. Tanto el artículo 275 como el 936 disponen que en ca - so necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pú - blica a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si - los huelguistas se niegan a hacerlo. Además señala el artículo 936 que el patrón también podrá utilizar otros trabajadores.

La esencia de estas disposiciones resulta a todas luces anti - jurídica, pues por definición la huelga presupone una suspensión - total de las labores en una empresa, tal y como se determina en el artículo 440 de la ley de la materia actual. En virtud de ello, la intromisión de la autoridad laboral o el patrón para procurar que, en una huelga, un grupo de trabajadores continúe laborando, es un verdadero atentado en contra del ejercicio pleno de este derecho - constitucional, no pudiéndose concebir que durante el desarrollo - de esta forma de lucha la mitad o una tercera parte de obreros con - tinúen laborando, pues de ser así, la huelga se vería "castrada" - de la forma de presión que justifica su existencia; suspensión to - tal de la producción o el servicio en un centro de trabajo. Es en el contenido de estos artículos en donde al Estado se le faculta - para requisar en caso de huelga a algunos sectores laborales. Ya - que al decir de la escritora Tatiana Coll, "En términos generales, la requisa es un procedimiento mediante el cual el gobierno se ha - ce cargo temporalmente de la producción o provisión de algún bien o servicio, cuando existen causas graves (catástrofes, alteración

del orden público, etc.) que ameritan la sustitución o el desplazamiento de la administración que opera normalmente".(10)

No obstante, si es bien cierto que en sectores como el de --- transportes, el de hospitales, el de energía eléctrica, cemento--- rios, entre otros, no se pueden ni deben suspender las labores en forma inmediata, pues ello podría ser de consecuencias graves, no menos cierto es también que el Estado y el patrón han sido notificados por lo menos con diez días de anticipación, tiempo suficiente para tomar las medidas adecuadas o pertinentes para facilitar - el ejercicio de huelga, evitando la requisa y cumpliendo con lo -- previsto en el artículo 449 de la ley del trabajo actual.

D) DIFERENCIAS CON RESPECTO AL PROCEDIMIENTO.

Al respecto puede hablarse de diecinueve diferencias que derivan de la comparación de la legislación laboral de 1931 y la ley - vigente.

1.- Como primera de ellas, tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 determina en su artículo 274 un aspecto no contemplado en la ley actual, señalando que mientras una huelga no termine, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en

10.- Coll Tatiana y otros, "LUCHA OBRERA EN MEXICO", obra citada, p. 206.

suspensio, salvo los casos especiales determinados en la propia ley.

Esta disposicioon pudiera ser el complemento a lo que apunta - el artoculo 447 vigente (artoculo 261 de la ley del trabajo de --- 1931), y por tal razon resulta sin importancia su existencia, ello porque si el artoculo 447 dice que durante una huelga se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure la misma, entonces se deduce que ni el patron ni sus representantes podron contratar con los huelguistas o con nuevos elementos obreros, pues esto no es jurodicamente posible.

2.- El ordenamiento del trabajo de 1931 a diferencia de la -- ley vigente, manifiesta en su artoculo 276 que, los trabajadores - huelguistas no podron suspender el trabajo en las negociaciones -- que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan.

Como puede apreciarse, esta disposicioon es, quizo, el primer artoculo que hace referencia a la titularidad del contrato colectivo de trabajo, ya que limita a los huelguistas a suspender las labores unicamente en la empresa o empresas que se encuentren bajo - el control de su sindicato. Situacioon que se caracteriza porque -- hoy en doa, en un centro o varios centros de trabajo unica y exclusivamente puede emplazar a huelga aquel sindicato que posea la titularidad del contrato colectivo de dichos centros.

3.- Por su parte, la ley laboral vigente diverge de la de --- 1931 al seoalar en su artoculo 442 que la huelga puede abarcar a - una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Lo criticable de este precepto es que el legislador omitió -- mencionar una tercera posibilidad, que cabe, y que es el hecho de que la huelga pudiera abarcar a una empresa matriz y a sus establecimientos en forma conjunta y al mismo tiempo, pues es evidente -- que en la forma en que está determinado resulta desfavorable a los trabajadores que dependen de una misma persona moral o patrón, esto porque en forma optativa pueden hacer huelga únicamente los que laboran en la empresa matriz o bien los que laboran exclusivamente en una o varias agencias, sucursales o dependencias, con lo que se ven divididas sus acciones. Si los trabajadores de la empresa matriz realizan una huelga, el patrón percibe ingresos de sus establecimientos y si uno o varios de estos últimos son los que ejercen tal derecho, perciben ingresos de la empresa matriz, con ello el beneficio es patronal, en virtud de que se niega la posibilidad formal de que la huelga sea instrumento de lucha con mayores amplitudes de presión.

4.- A diferencia del código laboral de 1931, la ley vigente - en su artículo 444 dice que, la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos determinados en la misma ley.

Esta disposición no es muy trascendental, ya que de no estar plasmada en nada afectaría lo que se determina en la ley en vigor, y si, en cambio, su texto lleva a confusión, toda vez que debe preguntarse si para que la huelga sea considerada legalmente existente se requiere que persiga todos los objetivos señalados en las --

siete fracciones del artículo 450 o sólo una, y si además se necesita únicamente satisfacer los requisitos de forma señalados en el artículo 220 o también el de mayoría que se exige por separado en el artículo 459, que se refiere a la huelga legalmente inexistente. La respuesta es obvia si se interpreta a contrario sensu lo plasmado en el artículo 459, así, huelga legalmente existente es la que se realiza por la mayoría de trabajadores; tiene por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y cumple con los requisitos señalados en el artículo 220.

5.- Como una quinta diferencia se puede mencionar que la ley de 1931 no contempla lo referido en el artículo 446 de la actual ley de la materia que apunta: huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Lo que aquí se menciona es bastante claro, si el patrón no cumple con las leyes laborales o con las cláusulas del contrato colectivo, y si los obreros se van a la huelga y prueban tal incumplimiento, ello lo obligará a cumplir con las cláusulas violadas y a pagar los salarios caídos. Entonces la justificación de la huelga y su condena derivan siempre de omisiones o actos realizados por el patrón que afectan directamente los derechos de los trabajadores.

6.- Otra desigualdad podemos encontrarla en que es únicamente la actual ley laboral la que en su artículo 448 dispone que, el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Jun-

-ta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo anterior cuando se trate de una huelga por "solidaridad".

Esta disposición es válida, en virtud de que al suspenderse la tramitación o promoción de conflictos colectivos económicos ante la Junta, tenemos que de alguna manera se está asegurando y dando prioridad al desarrollo de la huelga en sí, pues en ambos casos se trata de conflictos colectivos entre una misma razón social o patrón y un mismo grupo de trabajadores, y el desahogo simultáneo de dichos conflictos podría entorpecer la marcha de cada uno de ellos.

7.- Como séptima falta de similitud señalaremos la que se precisa en la Ley Federal del Trabajo actual en su artículo 466 y que no hace la ley de 1931, al respecto dice: 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; y en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Anteriormente habíamos comentado que el contenido de este artículo aunado a lo que determinan los artículos 935 y 936 constituyen un real atentado en contra del pleno ejercicio del derecho de

huelga, el que presunone una suspensión total de actividades y nunca una suspensión parcial, ya que la huelga en sí carecería de presión y de sentido. (a este respecto son aplicables los comentarios vertidos en el numeral catorce, páginas 94 y 95 del presente trabajo).

8.- Del texto del artículo 921 del código laboral vigente se deduce otra falta de semejanza con el ordenamiento legal de 1931, la que se hace consistir en que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la autoridad laboral más próxima o bien la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, 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.

Por vía de este precepto se obliga formalmente a la autoridad laboral a hacer más dinámico y seguro el procedimiento de emplazamiento de huelga, desde sus propios inicios, señalándoseles un término de cuarenta y ocho horas para notificar, lo que es plausible. La afirmación de seguridad se hace porque ahora también el patrón queda como depositario de los bienes y del propio centro de trabajo, desde el momento que se le notifica y hasta todo el término -- que dure el aviso, lo cual significa que no podrá de ninguna mane-

-ra vaciar o saquear dicho centro, de ser así se dejaría a los trabajadores en un completo estado de indefensión, pues realizar una huelga en un local vacío no tiene el menor sentido.

9.- Otra divergencia es aquélla que radica en que la ley de 1931 no prevé en ninguno de sus artículos que, el patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta, lo que si está determinado en el artículo 922 de la legislación actual.

Esta norma jurídica es importante, porque señala un término fijo para que el patrón conteste la solicitud de huelga, esto, como es lógico, viene formalmente a imprimir más rapidez y coherencia al procedimiento, lo criticable, es el hecho de que no se determine por ningún lado las consecuencias que se generan si el patrón no contesta en el término señalado, pues en tal virtud el precepto no tiene trascendencia alguna, lo correcto sería que se señalará en él, una sanción o apercibimiento (tener por contestada la solicitud de huelga en sentido afirmativo, por ejemplo), para el caso de que no se cumpla con su determinación.

10.- La ley actual, a diferencia del ordenamiento laboral de 1931, dispone en su artículo 923, que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante la

Junta competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

El contenido de este precepto se comentará ampliamente en los capítulos siguientes, sin embargo, a modo de adelanto, puede mencionarse que es ilegal y anticonstitucional por varias razones, de las cuales la más importante es que atenta en contra del derecho de la coalición de realizar una huelga, ello debido a que por sus características de temporalidad no tiene, como es obvio, la titularidad del contrato colectivo y por esto le será rechazado su emplazamiento.

11.- Una falta de similitud más entre la ley laboral de 1931 y la vigente, es que ésta última únicamente señala en su artículo 924, que: 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, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: a) -- asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años; b) créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; c) asegurar el cobro de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; y d) los demás créditos fiscales.

Estas últimas actuaciones se practicarán sin afectar el derecho de huelga, siendo siempre preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos.

El texto del artículo en cuestión es un avance jurídico, ya que aborda un aspecto que para nada mencionaba el código laboral de 1931 y que someramente determino la ley del trabajo de 1970 en su artículo 453, este último señalaba únicamente la prohibición para ejecutar sentencias, embargos, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes muebles o inmuebles de una empresa emplazada a huelga, lo que se prestaba a maniobras entre "líderes charros" y patronos, quienes con un simple emplazamiento evitaban cualquier cobro, ya que este era prorrogable (emplazamiento). El avance deriva de que ahora se señalan excepciones que determinan en que casos sí se podrá proceder en contra de los bienes de la empresa emplazada (quedan fuera del beneficio los acreedores particulares). Esta medida únicamente faculta a los acreedores a asegurar sus créditos pero no a rematarlos, pues se dejaría a los huelguistas indefensos, toda vez que sus relaciones laborales están en suspenso y en un momento dado tienen derechos preferentes sobre dichos bienes.

12.- Del texto del artículo 926 de la ley de la materia, vigente, se desprende otra diferencia con respecto a la de 1931, ésta dispone que la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración -- que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o

injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Al respecto el maestro Nestor de Buen señala, "...el artículo 926 prohíbe que se celebren más de dos audiencias de conciliación, pero no prohíbe que el sindicato o la coalición convengan con el patrón la prórroga de la fecha del estallido de huelga. En última instancia resulta indiferente que se celebre o no la audiencia de conciliación".(11)

13.- Otra diferencia podemos encontrarla en lo expresado en el artículo 927 fracciones I, II y III de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que dice: la audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes: a) si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia; b) si los trabajadores no concurren, no correrá el término para la suspensión de las labores; c) el presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia.

El que la Junta, previamente a la etapa conciliatoria, califique que la personalidad objetada por el patrón a los trabajadores, es válido, pues no puede negociarse con alguien que no está facultado para ello, posibilidad de objeción que también pueden realizar los trabajadores. Por lo que respecta a que la Junta hará uso de las -

11.- "IMPACTO", revista número 1578, mayo 28 de 1980, p. 34.

medidas de apremio para obligar al patrón a comparecer, ello también es correcto siempre y cuando se cumpla. Para el caso de que los trabajadores sean los que no concurren, la medida parece drástica, pues por la importancia del conflicto se requiere el mayor dinamismo posible, y con ella se retarda el procedimiento, por lo que deben proceder también medidas de apremio.

14.- Como décima cuarta diferencia puede apuntarse la que radica en lo plasmado en el artículo 928 de la ley laboral en vigor y que no señala la de 1931, tal disposición dice que: en el procedimiento de huelga se observarán las normas siguientes: a) para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones de falta de personalidad, incompetencia, los casos de los artículos 469, 923 y 935, y en la declaración de ---- inexistencia o ilicitud de la huelga; b) no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. La notificación surte sus efectos desde el preciso instante en que se hace; c) todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto; d) no serán denunciabiles 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, y por los trabajadores dentro de las 48 horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las 24 horas si-

-guientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y e) 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 deberán designar nueva Junta en un término de 24 horas. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

En este precepto existen varios aspectos importantes; el primero es el que se le ratifica la facultad al presidente de la Junta de calificar previamente al procedimiento la inexistencia de la huelga (artículo 923), lo que es de extrañarse, toda vez que antes de las reformas de 1980 tal facultad no le era otorgada; el segundo es la determinación de que todos los días y horas serán hábiles, esto es plausible, pues si se atiende a la importancia del caso, se requiere de la mayor agilidad posible dentro de los procedimientos de huelga; y como tercer aspecto importante, resalta el hecho de que únicamente se le da la posibilidad a las partes de promover como incidentes, el de falta de personalidad, lo que es limitativo, ya que por ningún motivo puede descartarse el que cualquiera de las partes sea mal notificada o tenga la necesidad de promover otro incidente como el de excusas por estar impedida la autoridad laboral, y al no permitírseles, el procedimiento se verá alterado

y se les deja en estado de indefensión.

15.- Otra falta de semejanza entre la ley de la materia de -- 1931 y el ordenamiento laboral vigente, es que únicamente esta última hace referencia en su artículo 930 a un procedimiento para de clarar inexistente la huelga, el que se ajusta a las normas si---- guientes: a) La solicitud deberá hacerse por escrito, acompañada - de una copia para cada una de las partes. En la solicitud se indi carán las causas y fundamentos legales para ello, no pudiendo adu cirse posteriormente causas distintas de inexistencia; b) La Junta citará a las partes a una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de -- cinco días; c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inex istencia contenidas en la solicitud, y cuando ésta se hubiere pre sentado por terceros, además éstos deberán probar su interés. La - Junta admitirá únicamente las que satisfagan los requisitos señala dos; d) Las pruebas deberán desahogarse en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores huelguistas. Cuando por su naturaleza no puedan desahogarse, la Junta excepcionalmente señalará nueva fe cha; e) Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá si la huelga es existente o no; y f) Para la resolución, se citará a los representantes de los pa trones y de los trabajadores para que integren la Junta. La resolu ción se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se su marán al del presidente los votos de los ausentes.

En términos generales puede decirse que el procedimiento para

declarar la inexistencia de una huelga, en sí es correcto, y cumple con los requisitos del artículo 14 constitucional, que en lo fundamental se refiere a la posibilidad de las partes de ser oídas y vencidas en juicio: sin embargo esta garantía se ve vulnerada a causa de la existencia del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta al presidente de la Junta para calificar, sin audiencia de las partes, si la huelga cumple o no con los requisitos de forma señalados en el artículo 920, los que son causal de inexistencia (artículo 459 fracción III), de lo que se desprende que existe una contradicción legal que afecta más que nada a los promovedores de la huelga.

16.- Una divergencia evidente es la que se localiza en el contenido del artículo 931 de la ley laboral en vigor, no contemplada en la ley de 1931, que manifiesta que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

- a) La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- b) Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren;
- c) Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- d) No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento;
- y e) Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición -

de pruebas.

Sabemos que el término "mayoría" es una figura jurídica de -- gran importancia, pues ella refleja la voluntad obrera de ir o no a la huelga, o sea, si existe ésta disposición se habrá ejercido -- ese derecho en forma válida y cabal, si no está presente dicha voluntad tal derecho se habrá ejercido indebidamente y en consecuencia se declarará inexistente; de ahí que las autoridades laborales deberán vigilar en forma rigurosa el momento en que se efectúa el recuento de trabajadores, evitando que el patrón por el hecho de -- manejar la documentación que legalmente está obligado a conservar (aquí tiene una gran ventaja); como son nóminas, tarjetas de asistencia, inscripciones y cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, etc., intente infiltrar gente ajena al movimiento de huelga, para así ganar el recuento, ya que ello constituye un atentado en contra del derecho a pensar, decidir y ejecutar libremente el derecho a suspender las labores, lo que es cuestionable jurídica y políticamente.

17.- Nuevamente la ley laboral actual vuelve a diferenciarse de la de 1931, pues señala en su artículo 933 que en el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las mismas normas que para el de declaración de inexistencia (artículo 930).

Como habíamos señalado al comentar el artículo 270 de la ley del trabajo de 1931, tanto la promoción de declaración de inexistencia como la de ilicitud, así como la posibilidad de ofrecer pru

-ebas para fundarlas estaban contempladas en este sólo artículo; hoy en día en forma inexplicable, aparecen en preceptos separados (artículo 929, inexistencia y 933, ilicitud), ello es serio, ya -- que la declaración de ilicitud se ve privada de la posibilidad, -- consagrada en el artículo 929, consistente en que en caso de que - el patrón, un tercero o los trabajadores no soliciten la declara-- ción de inexistencia en un término de 72 horas, contado desde el - momento en que se suspenden las labores, la huelga será considera-- da existente para todos los efectos legales. Ello conduce a pensar que el precepto en cuestión (artículo 933) constituye en esencia - un retroceso jurídico, ya que de seguir juntas las disposiciones - referidas lo mismo operaría para la declaración de ilicitud; sin - lugar a dudas, esto representa un beneficio patronal, pues ahora - goza de dos recursos, primero puede promover la inexistencia de la huelga y posteriormente, sin término alguno señalado, solicitar la ilicitud de la misma.

18.- Podemos apuntar como penúltima desigualdad que la Ley Fe-- deral del Trabajo vigente a diferencia de la legislación laboral - de 1931, dispone en su artículo 937 párrafo primero, que si el con-- flicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la le-- cisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el pro-- cedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, se-- gún el caso.

"...Según sea el fondo de la huelga, se recurrirá al procedi-- miento correspondiente. Por 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 aplicarán los procedimientos colectivos de naturaleza económica...".(12)

19.- Finalmente como última diferencia, podemos señalar que la ley de 1931 no mencionaba, por ningún lado, las modalidades que se han de seguir en el caso de que la huelga tenga por objeto la celebración o la revisión del contrato-ley, situación que se ve prevista en el artículo 938 de la ley laboral actual, que dice: a) El escrito de emplazamiento se presentará por los sindicatos coaligados, con copia para cada uno de los patronos 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 de la materia; b) En dicho escrito se señalará el día y la hora de suspensión de las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación; c) Si el escrito se presenta ante la Junta, el presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del mismo a los patronos dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios,

12.- Trueba Urbina A., "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970", obra citada, p. 209.

los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su --
responsabilidad, dentro de las 24 horas siguientes a su recepción,
y una vez desahogados, deberá devolverlos dentro del mismo término;
y d) Si el escrito se presenta ante las otras autoridades menciona
das en el inciso a), éstas, bajo su responsabilidad, harán llegar
a los patronos copia del escrito de emplazamiento, dentro de las -
24 horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho lo anterior,
remitirán el expediente a la Junta dentro del término de 24 horas.

Esta disposición viene a colación, toda vez que en la actuali
dad existe como una nueva figura jurídica el contrato-ley, hacién
dose necesario enmarcar los lineamientos procesales bajo los cua--
les ha de procederse al respecto, por ello resulta formalmente jus
tificable la inserción de este artículo en la ley del trabajo, ---
pues es obvio que no puede confundirse al contrato colectivo de --
trabajo con el contrato-ley, ambos requieren por sus característi
cas de un tratamiento especial.

Puede decirse, una vez comparados los contenidos de los pre--
ceptos de las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y la vigente, --
con respecto a los objetivos y procedimiento de huelga, que las --
analogías, modificaciones y diferencias que ambas encierran a este
respecto son importantes, que éstos a más de cincuenta años de vi
gencia de la primera ley laboral han venido perfeccionándose, el -
legislador ha cubierto varios vacíos con respecto a los términos,
requisitos de forma, procedimiento de inexistencia, a las normas -
del recuento; se han adicionado cuatro objetivos de huelga más, --

etc., reformas de carácter secundario que constituyen atinos jurídicos. No obstante, se puede afirmar que existe una diferencia muy sentida, una diferencia de fondo, que es la que descansa en el artículo 223 vigente (producto de las reformas del 4 de enero de --- 1980) y que atenta, más que nada, en contra del derecho de la huelga por coalición.

En suma, podemos desprender dos situaciones; primero, en tanto se han realizado reformas secundarias al procedimiento y objetivos de la huelga, que los hacen más formales y tienden a perfeccionar y cubrir algunas lagunas dejadas por el legislador de antaño; por el otro lado, se ha limitado aún más el derecho a ejercer la -- huelga, lo que no es válido ni lógico si tomamos en consideración de que de nada sirve perfeccionar el procedimiento si el derecho de huelga en sí no puede ejercerse.

C A P I T U L O T E R C E R O .

EL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE. -
AVANCE O RETROCESO JURIDICO?.

- A) Avance jurídico?.
- B) Retroceso jurídico?.
- C) Su repercusión en la fracción XVI del artículo -
123 constitucional.
- D) La coalición como derecho de los trabajadores.

Ha quedado claro, que el artículo 923 de la Ley Federal del trabajo en vigor, producto de las reformas del 4 de enero de 1980, constituye la reforma más profunda que en ese período se hizo a dicha ley, con respecto a la huelga. En tal virtud es necesario prestarle una especial atención e introducirnos en su análisis.

A) AVANCE JURIDICO?.

La revista "Punto Crítico" publicada en la ciudad de México - señaló que, "Las reformas a la LFT han desatado una polémica por las críticas provenientes de sectores obreros y también empresariales, aunque en cada caso con un sentido y una intención completamente distintos. Las críticas del sindicalismo no oficial se han centrado en el artículo 923, sobre la calificación previa a la huelga y las causales de ésta; en cambio, las críticas patronales se dirigen contra la participación tutelar de las JCA en las demandas individuales de los trabajadores y en la persona física del "patrón" en las audiencias laborales".(1)

Para establecer un criterio convincente acerca de si el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo representa un avance jurídico o no, es primero necesario atender a su contenido.

"Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos -

1.- "PUNTO CRITICO", revista número 110, agosto de 1980, p. 14.

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

A todas luces se desprende de la presente disposición, que no se puede, por ningún motivo, considerársele como un avance jurídico, ello porque su esencia es franca y abiertamente anticonstitucional e ilegal; no permite la huelga por coalición y otorga poderes amplísimos al presidente de la Junta del trabajo.

No obstante, cabe mencionar que algunos políticos y juristas distinguidos son de la opinión contraria, de que tal reforma es tuteladora y benéfica a los intereses de la clase trabajadora. Veamos:

El entonces presidente del Congreso del Trabajo y Secretario General de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), declaró.- "Respecto a las reformas que entraron en vigor ayer en la LFT, las cuales han sido atacadas por los sindicatos independientes y partidos políticos de oposición porque limita el derecho de huelga, Oli vo Solis negó que esto fuera así".(2)

2.- "ROTATIVO", periódico número 1306, mayo 2 de 1980, p. 13.

"El presidente de la Concamin, Ernesto Rubio del Cueto, consideró ayer "demasiado paternalistas" las modificaciones en materia procesal a la LPT, en tanto que Carlos Attman, representante nacional de los importadores y exportadores, dijo que son absolutamente congruentes con las necesidades del país".(3)

"El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda -- Paullada, rechazó ayer que las reformas en materia de derecho procesal realizadas a la LPT sean "paternalistas", y consideró que éstas realmente garantizan los derechos de los trabajadores".(4) --- "...Ojeda Paullada subrayó que las modificaciones efectuadas a la LPT -más de 400- estuvieron fundamentadas y basadas en estudios y opiniones expuestas por los diversos sectores del país".(5) "Agrego que si en estas reformas se hubieran detectado efectos negativos o contraproducentes para los trabajadores, seguramente no se habrían aprobado".(6)

En igual sentido, en una entrevista realizada al maestro Alberto Trueba Urbina, respondió lo siguiente. "No establecen estas reformas la previa calificación de las huelgas?. De ninguna manera. La huelga estalla y si después la parte patronal promueve su inexistencia y tiene la razón pues así se declara".(7) "Pero las coaliciones ya no podrán hacer huelga?. Ya no, la huelga tienen derecho de

3.- "UNO MAS UNO", periódico número 888, mayo 3 de 1980, p. 13.

4.- "UNO MAS UNO", periódico número 895, mayo 10 de 1980, p. 2.

5.- Ibidem.

6.- Ibidem.

7.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981, p. 20.

hacerla los trabajadores de la empresa donde ocurre, no otra gente".(8)

Por su parte Antonio Villalba dirigente del Frente Auténtico de los Trabajadores (FAT) y David Rodríguez asesor jurídico del -- Partido Mexicano de los Trabajadores (PMT), declararán que, "...-- las organizaciones oficialistas, como la CTM, manifiestan su abierto apoyo a tales modificaciones porque ellas les aseguran su superviencia a través del control de los sindicatos cuyas titularida-- des difícilmente podrán perder".(9)

Todas las anteriores opiniones tienen en común estar en pro ó a favor de esta reforma, sin embargo adolecen de una argumentación sólida que demuestre la veracidad de su posición, por tanto, no -- desvirtúan por ningún lado la afirmación de que la existencia de - la disposición en cuestión es negativa y hasta representa un palpable retroceso en cuanto a contenido y alcance jurídico.

B) RETROCESO JURIDICO?.

La afirmación de que el artículo 923 constituye un serio y no torio retroceso legal, se hace en virtud de que en su texto encierra básicamente tres hipótesis, criticables todas, que son violatorias de preceptos constitucionales y disposiciones consagradas en el código laboral; concretamente viola el segundo párrafo del artícl

8.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981, p. 20.

9.- "PROCESO", revista número 186, mayo 26 de 1980, p. 21.

-culo 14 y el proemio y las fracciones XVI y XX del artículo 123 - constitucionales, así como el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo. Por su importancia se hace menester analizarlo y demostrar la incongruencia e injusticia que radica en la existencia del mismo.

I.- Como primera hipótesis a analizar tenemos que el artículo materia de estudio, establece la facultad del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de no dar trámite o desechar de plano el escrito de emplazamiento de huelga, si, a su juicio no está formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. Este último establece la forma de iniciación -- del procedimiento de huelga, señala los requisitos de forma que debe contener el pliego de peticiones cuya imprecisión o carencia -- provoca que la huelga sea declarada inexistente para todos los --- efectos legales (artículo 459 fracción III de la ley laboral).

El maestro Mario de la Cueva, en forma enérgica, refiere, --- "...no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se haya otorga do a una persona una facultad tan arbitraria y poderosa como la -- que le ha otorgado el legislador al presidente de la Junta, pues - de él dependerá en el futuro, por sí y ante sí, sin ningún procedi miento y sin recurso alguno, que pueda darse curso a una huelga -- ".(10)

Los puntos violatorios de este primer aspecto podemos resumir

10.- "UNO MAS UNO", periódico número 896, mayo 11 de 1980, p. 5.

-los de la siguiente manera: 1) Incompetencia del presidente de la Junta; y 2) Violación al artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo. Veamos:

1) Constitucionalmente el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje carece de competencia para resolver, por sí sólo, las diferencias o los conflictos que se susciten entre el capital y el trabajo, los que conforme a la fracción XX del propio artículo 123, se someterán a la decisión y consideración de una Junta. - integrada por un representante del gobierno y por igual número de representantes de los patrones y de los trabajadores.

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

Este problema de competencia es sumamente claro, para que la Junta pueda conocer, intervenir y resolver un conflicto laboral se requiere, necesariamente, de la participación decidida de la trilogía mencionada en la fracción XX del artículo 123 constitucional, quienes en forma conjunta decidirán el destino de los conflictos conforme a derecho.

Así es, la decisión unilateral o individual de cualquiera de dichos miembros, como es el caso del presidente, sin consultar o - tomar el parecer de los demás integrantes, debe, en estricto derecho, considerarse como un acto ilegal y por ende carente de validez.

2) Es ilegal, porque viola y se contrapone a lo plasmado en el artículo 930 de la ley del trabajo, que señala el procedimiento previo que debe seguirse para declarar inexistente a una huelga; - esto, porque tal procedimiento determina la posibilidad formal de ambas partes de ser oídas y vencidas en una audiencia de ley, con su correspondiente ofrecimiento de pruebas, y ahora, por vía del artículo 923 el presidente de la Junta laboral puede veladamente - declarar, sin restricción alguna, la inexistencia de una huelga cuyo emplazamiento no cumpla o satisfaga los requisitos de forma --- apuntados en el artículo 920 (ésta es causa de inexistencia según el artículo 459 fracción III) sin necesidad de solicitud, procedimiento o comparecencia de las partes.

"Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la -- huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para ca da uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalicio-- nes de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse poste-- riormente causas distintas de inexistencia;

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las - partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recep-- ción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no ma-- yor de cinco días;

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexisten

-cia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I. y --- cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que -- además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente (recuento). Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

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

En efecto, existe una evidente incongruencia y contraposición entre el artículo 923 y el 930 de la ley laboral, cuyo resultado práctico será la elevación de la decisión, ilegal, del presidente de la Junta sobre el procedimiento que previamente se había establecido para la declaración de inexistencia de la huelga.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, aún cuando no se establecían expresamente las reglas de ese procedimiento de calificación, como se hizo posteriormente en la ley de 1970, lo cierto es que se determinaba lo conducente después de promovido el incidente

y de haber oído a las partes.

De ahí que podamos afirmar que lo arbitrario e ilegal de la -
disposición que se analiza es que generará una calificación antes
y no después del estallamiento.

Al respecto el Coordinador de la Unidad Obrera Independiente
(UOI) declaró. "El artículo 923, explica Ortega Arenas..."estable-
ce una prohibición ilegal al trámite de emplazamiento a huelga; se
faculta al presidente de la Junta de Conciliación para que, admi--
nistrativamente y sin trámite legal califique el escrito de empla-
zamiento".(11) Y agrega, "...ahora...estipula la calificación an--
tes y no después del estallido de las huelgas porque; el presiden-
te de la junta (que es designado por el gobierno) no dará trámite
a los emplazamientos que no cumplan con los requisitos, o sea que
si a este bandido no se le pega la gana dar trámite, la huelga no
puede estallar, ya es inexistente".(12)

Así, al decir del maestro Nestor de Buen, "...lo que antes --
era un motivo de inexistencia calificable a posteriori, se conviere
te en motivo de rechazo a priori. Es, hasta cierto punto, la consa-
gración del arbitraje, previo y obligatorio, típica bandera patro-
nal...".(13)

Por su parte la revista "Punto Crítico" publicó. "En la prác-
tica anterior de la LPT, la representación tripartita era quien ca

11.- "PROCESO", revista número 186, mayo 26 de 1980, p. 18.

12.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981, p. 22.

13.- "IMPACTO". revista número 1577, mayo 21 de 1980, p. 34.

-lificaba la legalidad de las huelgas, y aunque esto no significaba mayor garantía para los trabajadores ya que los líderes charros dominan la representación obrera en los tribunales laborales, la declaración de existencia o inexistencia de las huelgas era posterior al estallamiento, cuando los trabajadores ya habían utilizado este recurso de lucha obrera, demostrando su fuerza y colocándose en mejores condiciones para negociar sus salarios y condiciones de trabajo o para defender su organización democrática...".(14)

II.- Como segunda hipótesis, podemos mencionar que el artículo en cuestión tiene otra implicación grave, ésta consiste en que en igual forma se le da la facultad al presidente de la Junta de no dar trámite a un escrito de emplazamiento de huelga cuando este sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley.

Es precisamente en lo dispuesto en el párrafo anterior en don de el Estado, por conducto del legislador, niega toda posibilidad a la coalición obrera de poder realizar una huelga; ello en virtud de que atendiendo a las características inherentes a esta figura legal, especialmente a su calidad de temporal, es obvio, que jamás podrá detentar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y por ende no podrá, a causa de esta disposición, ejercer la acción huelguística.

Alfredo Pantoja, Secretario General del Sindicato de Obreros

14.- "PUNTO CRITICO", revista número 110, agosto de 1980, p. 13.

Libres (SOL), afirmó, "...las reformas son contrarias a los intereses de los trabajadores, éstas eliminan totalmente la huelga por coalición".(15)

"Ortega Arenas denuncia que tal disposición es "violatoria de la garantía establecida por el artículo noveno constitucional", -- porque coarta el derecho de los trabajadores a la libre asociación y anula el emplazamiento por coalición, al establecer el monopolio exclusivo de la huelga para el sindicato titular".(16)

Analícemos: debemos en primer lugar sopesar o evaluar que implicación tiene el hecho de que, jurídicamente, se anule la posibilidad de la coalición de realizar huelgas. Ello lleva a dos situaciones:

Primera. Tal figura laboral, a pesar de estar permitida formalmente en la fracción XVI del artículo 123 constitucional y en el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, dejará de existir jurídicamente en la práctica, toda vez que ningún sentido tiene -- formar coaliciones, si éstas no pueden realizar su función fundamental que es la huelga.

Segunda. Las causales de huelga que anteriormente eran invocadas y ejercitadas por la coalición, correrán la misma suerte que la figura legal que las utilizaba como justificación de huelga, -- por ello el número y realización de éstas decrecerá notablemente.

De esta manera ambas formas de lucha se verán doblemente gol

15.- "ROTATIVO", periódico número 1309, mayo 5 de 1980, p. 13.

16.- "PROCESO", revista número 186, mayo 26 de 1980, p. 19.

-peadas; por un lado la coalición ha sido "atada" legalmente para presionar al patrón, no puede hacer huelga; y por el otro, la huelga como figura jurídica existe, pero no es ejercitada por los sindicatos "espurios" que detentan en gran parte la titularidad de los contratos colectivos.

Efectivamente, las consecuencias de la imposibilidad de la coalición de realizar huelgas por sí y para sí, son obvias, los trabajadores no podrán luchar más allá de lo que les sea permitido por los sindicatos que sí detenten la titularidad del contrato colectivo, los que, como todos sabemos, en su mayoría son sindicatos "bastardos" afiliados a las grandes centrales oficialistas, dependientes del Estado, cuyo estilo de actuación se ha caracterizado históricamente por la ausencia de luchas que pugnen por el logro de mejores condiciones de labores y por ende de vida en beneficio directo de la clase trabajadora afiliada a los mismos.

Además, si es bien cierto que puede hablarse aquí de que existe una alternativa legal para que los trabajadores se organicen al margen de dichos sindicatos "charros", creando nuevos sindicatos de los denominados "independientes", no menos cierto es que esta probabilidad se estrella con la angustiada realidad de que en México es prácticamente imposible conseguir el registro de un sindicato, debido a la política estatal de no otorgarlos.

Entiéndase, por un lado, la coalición ya no podrá en lo futuro hacer huelgas y, por el otro, los trabajadores casi no han podido crear sindicatos "independientes". El panorama es claro, sólo -

existirán las centrales oficiales y los sindicatos "charros" que las aglutinan; el control obrero será aún mayor y la figura jurídica denominada huelga brillará casi por su ausencia.

Antonio Villalba dirigente del Frente Auténtico de los Trabajadores y David Rodríguez asesor jurídico del Partido Mexicano de los Trabajadores, "...explican que la titularidad de la mayoría de los sindicatos importantes y en ramas estratégicas la detentan sindicatos cuya dirección "está caracterizada por la docilidad y el servilismo hacia el gobierno".(17) "Añaden que para los sindicatos independientes y para los que se liberan del control sindical y -- constituyen una nueva organización, "es casi imposible obtener el registro sindical" y que el proceso que se sigue para obtenerlo es obstaculizado por las autoridades laborales".(18)

"El Universal", periódico capitalino ha afirmado que. "...Desde hace 40 años, es casi imposible registrar un sindicato independiente; nada más a los dirigentes charros se concede este derecho. Y estos, además de firmar contratos de protección con las empresas especulan con las plazas de planta y mantienen a gran cantidad de trabajadores como eventuales en forma permanente".(19)

III.- La tercera y última hipótesis, consiste en la facultad que concede la ley al presidente de la Junta para desechar el escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la fir-

17.- "PROCESO", revista número 186, mayo 26 de 1980, p. 19.

18.- Ibidem.

19.- "EL UNIVERSAL", periódico número 22,937, mayo 2 de 1980, p.5.

-ma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Esta disposición constituye un serio obstáculo para que los trabajadores se organicen y luchen en el marco legal, en forma colectiva y en beneficio común, y un poco se inserta en la situación planteada en la hipótesis anterior, ya que si en una empresa existe un sindicato "bastardo" que detente la titularidad del contrato colectivo depositado en la Junta, y es impugnado por los trabajadores miembros, quienes deciden no pertenecer más a él, de conformidad con el artículo 358 de la ley de la materia, según el cual a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cual es la alternativa que tienen estos trabajadores?. Habíamos comentado que es casi imposible, jurídicamente, crear sindicatos autónomos de las centrales charras, y que el conseguir prestado el registro de uno ya constituido para pelear por la titularidad de un contrato colectivo de trabajo es un riesgo, pues en cualquier momento el secretario general puede desistirse; lo correcto sería que los trabajadores que hayan elegido esta situación y se encuentren desprotegidos de un organismo de lucha, pudiesen formar una coalición y emplazar a huelga por la celebración de un nuevo contrato de trabajo, y pudiesen así garantizar para sí mejores condiciones laborales, aspecto que no les es permitido y por ello se ven obligados a permanecer a disgusto en el sindicato impuesto en la fábrica, limitándose a lo poco o nada que éste les brinde.

Además, esta disposición puede ser más injusta, pues no debe perderse de vista que los empleados de confianza, por no poder pertenecer a los sindicatos de los trabajadores de base, deben tener el acceso a organizarse, formar sus sindicatos y emplazar por la celebración de un contrato colectivo, ello es lo correcto jurídicamente, no obstante, como lo anterior implica que existirían necesariamente dos contratos colectivos en una misma empresa, esta probabilidad se puede ver desvanecida definitivamente.

En tal sentido es que el maestro Trueba Urbina ha sostenido: "Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales".(20)

Hasta ahora, de lo analizado en el artículo 923 hemos intentado demostrar lo injusto y arbitrario del mismo desde el desglose de su propio contenido, ahora prosigamos el análisis tratando de estudiarlo en sí mismo o en forma global.

La existencia del artículo 923, genera otras dos situaciones anticonstitucionales que es prudente comentar:

La primera radica en que dicha disposición, desde su propia aprobación y legislación por parte de nuestro Honorable Congreso de la Unión, tenía ya un nacimiento que violaba a nuestra Carta --

20.- Trueba Urbina A., "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970" Reforma - Procesal de 1980, obra citada, p. 172.

Magna.

Por supuesto, nuestro legislador actual ha sido infraganti en la violación a lo establecido en el preoemio del artículo 123 de la Constitución de la República, que dispone. "El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo...".

Esto indica que el legislador debe y tiene la obligación de legislar sin contravenir, atacar o destruir lo plasmado en el texto mismo del mencionado artículo (123), y en este caso que nos --- ocupa ha infringido concretamente las fracciones XVI y XX, por virtud de la creación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo; ley reglamentaria que en estricto apego a nuestro derecho positivo no puede ni debe tener mayor valor jerárquico que el documento jurídico fundamental de la nación.

Lo anterior conduce a pensar, que nuestro legislador adolece de una falta de profesionalismo, cuidado y responsabilidad para -- cumplir con sus funciones. El respeto a la Constitución es algo -- que no parece importar a las autoridades de la iniciativa ni al Po der Legislativo Nacional. En nuestro país el ultraje de las leyes comienza desde aquellos que las crean y siguen jerárquicamente has ta aquellos que las aplican.

En tal virtud es que el maestro Nestor de Buen opina: "El legislador ordinario...recibe, pues, un mandato para desarrollar los derechos fundamentales previstos en el artículo 123. De acuerdo a la interpretación indiscutible del precepto, esta reglamentación -

podrá, inclusive. mejorarlos, pero nunca disponer en contra de ellos".(21)

La segunda situación, en razón de la cual la vigencia del artículo 923 viola a la Constitución de la República, consiste en -- que se aplasta totalmente a uno de los artículos más importantes -- que consagra este cuerpo legal; el artículo 14 constitucional.

Su plena violación deriva de lo que estipula su párrafo segundo. "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus -- propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido -- ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento...". Y como es sumamente patente, a través del artículo 923, sin previa comparecencia de las partes, el presidente puede rechazar o desechar un emplazamiento de huelga que se inserte dentro de cualquiera de las tres -- hipótesis que ya vimos con anterioridad, y que son; el no cumplimiento de los requisitos del artículo 920; la presentación del emplazamiento por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; y aquélla que surge cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta competente.

En los tres casos se trata de situaciones colectivas, cuya -- procedencia o improcedencia no puede ser calificada a-priori por -- un sólo sujeto, sino que conforme a la Constitución se les debe --

21.- "IMPACT", revista número 1577, mayo 21 de 1980, p. 34.

dar la oportunidad a las partes de ser escuchadas y vencidas en -- juicio, ya que de lo contrario, en forma por demás arbitraria, se les deja en un completo y total estado de indefensión, lo que es -- contrario a derecho.

Aquí, tal vez, convenga señalar lo que afirma el maestro Nestor de Buen, en el sentido de que tratándose de derechos colectivos el tratamiento en la Ley Federal del Trabajo es especial, pues, "...no hay que olvidar su condición política esencial y, en la misma medida, la de que su libre ejercicio puede afectar a la paz pública...".(22)

No obstante, creemos que tal situación no se justifica y que resulta bastante criticable, si atendemos a que vivimos en un sistema de estricto derecho.

Es por ello que Mario de la Cueva, ha dicho. "...En las naciones libres que reconocen y respetan la libertad de sindicación, en los términos del coloquio de la OIT, no puede concebirse que el derecho de huelga está sometido al arbitrio incontrolado de un personaje inventado por encima del tribunal constitucional competente y sin cumplir el debido proceso legal".(23)

Ha quedado asentado, que el artículo 923 jurídicamente encierra varios aspectos contrarios a derecho que, por lo anticonstitucionales e ilegales, denotan la intención del Estado de dar un paso atrás con respecto a la legislación laboral que más beneficiales

22.- "IMPACTO", revista número 1577, mayo 21 de 1980, p. 34.

23.- "UNO MAS UNO", periódico número 896, mayo 11 de 1980, p. 5.

a los trabajadores mexicanos y que existía hasta antes de la vigencia de este precepto, sin duda alguna es un retroceso jurídico, como se ha venido afirmando, encaminado a vulnerar o arrebatar derechos que el proletariado había alcanzado gracias a su actividad y presión política; recordando, la conquista del reconocimiento del derecho a la coalición, a la sindicalización y la huelga.

No podemos olvidar por ningún motivo, que a través de la anterior trilogía es como la clase trabajadora ha asegurado la estabilidad en el empleo, jornada mínima diaria y semanal de trabajo, el salario mínimo general y profesional, vacaciones, y en sí todas las prestaciones que determinan los mínimos legales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, y que inclusive algunos sectores combativos han roto esos mínimos para establecer prestaciones superiores en sus contratos colectivos.

Todo con la finalidad de elevar sus condiciones de labores y de vida. Prueba de ello es su actividad desplegada en el Gran Círculo de Obreros Libres en 1872, la realización de las huelgas de Cananea y Río Blanco, el gran movimiento armado en 1910 y la jornada de lucha organizada en 1958.

El espacio perdido es palpable, y hasta se explica en virtud de que en la actualidad la masa trabajadora ha caído en un estado de reposo que a su vez ha permitido al legislador estatal crear y modificar leyes en su detrimento, dando vía libre a la represión contra quienes luchan por una vida digna y por asegurar la práctica democrática en los sindicatos mediante las asambleas y el respe

-to a los acuerdos.

Así es, la verdad de las cosas es que, por más que se intente encontrar el lado positivo de esta norma jurídica (artículo 923), ello no es posible, ya que por su propia esencia anticonstitucional ha merecido la impugnación general desde el preciso momento de su vigencia. Para muestra basta un botón, el que a manera de ejemplo a continuación se señala:

La revista "Punto Crítico" del mes de agosto de 1980 expresó que. "El día que entro en vigor la ley, el primero de mayo, tanto la UOI como organizaciones sindicales democráticas como el SUNTU, el FAT y otras desfilaron en sendas marchas independientes para, - entre otras cosas, protestar por las reformas, mientras en la marcha oficial los líderes charros se pronunciaron entusiastas a favor de ellas".(24)

En efecto, el primero de mayo de 1980, se escucharon los gritos de protesta y rechazo de los trabajadores en diversas calles de la ciudad en contra de la puesta en vigor del tantas veces mencionado artículo 923. Marcharon aproximadamente 10,000 trabajadores - universitarios y 200,000 trabajadores afiliados a la Unidad Obrera Independiente.

Por su parte el periódico "Uno más Uno" del 5 de mayo de 1980, dijo que. "De la Escuela Normal de Maestros a Tacuba marcharon los sindicatos agrupados en la Unidad Obrera Independiente. La demanda principal: derogación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo,

24.- "PUNTO CRITICO", revista número 110, agosto de 1980, p. 14.

en especial aquélla que faculta a funcionarios del trabajo a calificar de antemano un emplazamiento a huelga...".(25)

Y nuevamente el periódico mencionado en el párrafo anterior - de fecha 2 de mayo de 1980, publicó: "Diez mil trabajadores de los sindicatos universitarios y de otras organizaciones marcharon ayer, con vigilancia policiaca, de la glorieta Insurgentes al Hemisiciclo a Juárez, y se manifestaron a favor de incremento salarial de emergencia y condenaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo que atentan -dijeron- contra el derecho de huelga".(26)

La impugnación y no aceptación de los trabajadores, del artículo 923, obedece a que no se trata de una simple reforma, sino a una intención clara y deliberada que persigue tres fines fundamentales.

El primero de ellos es restringir el campo de movilidad legal.

Efectivamente, por ello es que el maestro Nestor de Buen ha comentado: "Es evidente que la disposición citada, el artículo 923, ha venido a modificar radicalmente el derecho de huelga. Independientemente de que se pueda impugnar por la vía de amparo al rechazo a trámite del presidente, lo real es que se ha inventado y puesto en ejecución un mecanismo que hace nugatoria la garantía constitucional".(27) "La conclusión parece obvia. Los caminos legales -- del derecho colectivo pueden ser obstáculos serios...Ahora se plan

25.- "UNO MAS UNO", periódico número 890, mayo 5 de 1980, p. 2.

26.- "UNO MAS UNO", periódico número 887, mayo 2 de 1980, p. 3.

27.- De Buen L. Nestor, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", Ed. Porrúa S.A., México 1983. p. 107.

-tean formalismos que en manos interesadas podrán cerrar las vías legales".(28)

Otra finalidad es limitar la ejecución de huelgas, ya que en los años setenta, fué muy clara la intención del movimiento obrero de liberarse del control de las confederaciones oficiales y obtener registros como sindicatos "independientes"; para ello hacían uso de este derecho constitucional (fracción XVI del artículo 123).

Al decir de David Rodríguez. "La disposición de que descansa en el presidente de la Junta de Conciliación la responsabilidad de calificar el emplazamiento...una necesidad del Estado para buscar formas jurídicas que impidan el desbordamiento de huelga".(29) Y continúa diciendo. "La experiencia en la lucha sindical, en los últimos años, señala que el ejército, la policía y los grupos de choque ya no son suficientes para detener al sindicalismo insurgente".(30) Finalmente agrega. "Por ello, se plantearon las modificaciones legales que no son más que un ajuste legal y una camisa de fuerza para continuar con el control sindical".(31)

La tercera intención, es anular la función de la coalición en nuestro medio laboral y con ello asegurar la estabilidad del sindicato oficialista imperante en la actualidad; de esta manera la acción obrera como agrupación libre quedará subordinada a la acción sindical "charra" como sindicato dependiente.

28.- Obra citada, p. 107.

29.- "PROCESO", revista número 186, mayo 26 de 1980, p. 18.

30.- Ibidem.

31.- "PROCESO", revista número 186, mayo 26 de 1980, p. 19.

"El asesor jurídico del PMT y el dirigente del FAT explican - que la modificación que representa el mayor golpe al sindicalismo independiente es la del artículo 923, que garantiza la supervivencia del sindicalismo oficial, que es el titular de la mayoría de - los contratos colectivos de los 7 millones de obreros organizados sindicalmente".(32)

En suma, el artículo 923, cuyo nacimiento se originó en las - reformas procesales del 4 de enero de 1980, es un retorno legal en el espacio y en el tiempo, ésto porque sabemos han existido en épocas pasadas prohibiciones francas hacia la huelga y actualmente se pretende retomar esta idea. En el Código Penal de 1871 quedan prohibidas terminantemente las huelgas y sancionados criminalmente -- sus autores; el 12 de agosto de 1916, Carranza decretó la pena de muerte a los promoventes y participantes de una huelga a través de retomar aspectos fundamentales de la Ley de 25 de enero de 1862. - Así, hoy en día se intenta veladamente prohibir de nuevo la huelga, ahora por coalición, y se otorgan facultades anticonstitucionales al presidente de la Junta laboral, lo que en las leyes de 1931 y - 1970 no se hacía así, ello se equipara, sin duda laguna, a lo que acontecía en aquéllos años (1871-1916), en los cuales, se supone, nuestra legislación era retrógrada y atrasada.

Con esta conducta el legislador agrede y perjudica, en forma impune, a nuestro propio sistema de derecho, pues nuestra ley fundamental (como ya quedó dicho) ha determinado expresamente que na-

-die, ni el propio Congreso de la Unión, puede contravenir las normas integradoras del artículo 123. Situación que parece no importarle a este creador y modificador de leyes.

Tal es la línea de derecho y tales son los hechos prácticos - que demuestran que el legislador en México, hace y deshace a su antojo las leyes que se implantan a los diversos sectores del país. Si no se corrige esta deficiencia estructural, los problemas se -- agudizarán, y se terminará por hacer del marco legal algo así como una figura embúdica cuyo inicio es muy amplio pero que lentamente va cerrando o disminuyendo hasta terminar en un pequeño punto restringido; lo que vendrá serán muchos problemas laborales.

0) .SU REPERCUSION EN LA FRACCION XVI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Ha quedado claro que el artículo 923 vigente, apuntala la imposibilidad de la coalición para materializar por sí y para sí una huelga, y de ello hemos desprendido que tal situación es notoria, injusta y abiertamente anticonstitucional. Ahora bien, se hace imprescindible delimitar cuales son los daños reales que la anterior disposición causa en forma directa a la fracción del artículo 123, que fundamenta legalmente la existencia de la propia coalición.

Sabemos que la fracción XVI del artículo 123 nació históricamente en la Constitución Mexicana de 1917, y constituye uno de los logros más grandes alcanzados por el proletariado de nuestro país

en su lucha incesante y franca por conseguir el reconocimiento de su derecho al trabajo y vida dignos.

Esta fracción determina la posibilidad formal para que, tanto los trabajadores como los patronos, puedan crear coaliciones tendientes a procurar la defensa de sus respectivos intereses, como - clases antagónicas que son.

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

Lo plasmado en la fracción constitucional arriba mencionada - resulta lógico, únicamente en la medida en que la coalición cumple con su función histórico-legal, que es en este caso, la defensa de los correspondientes intereses de ambas clases sociales.

Ello ha sido posible gracias a que esta figura, desde su propio origen, ha encontrado apoyo en otras dos figuras legales importantes; la huelga y la asociación profesional, creándose desde entonces una trilogía cuya dependencia entre sí es tan estrecha que sería casi imposible concebirlas por separado.

Anteriormente en donde se creaba una coalición se producía como consecuencia inevitable una huelga o la formación de un sindicato, es por ello que esta figura jurídica ha sido considerada como la antesala de estas dos últimas.

Por supuesto, podemos afirmar que la coalición es el órgano o aparato de lucha y la huelga es el medio, el instrumento, la vía a través de la cual la primera ha cumplido con sus objetivos, de ahí

su ligazón tan estrecha e importante.

Hoy en día se pretende por medio de la aplicación del artículo 923, divorciar a la coalición de su medio de lucha, la huelga, y por ello se ve afectada la fracción XVI del artículo 123 constitucional que permite la formación de coaliciones.

Entiéndase, si la fracción XVI del artículo 123 aprueba la -- creación de coaliciones y el artículo 923 de la Ley Federal del -- Trabajo les impide realizar huelgas, entonces ningún sentido tiene crear dichos órganos de lucha.

Así la situación jurídica, la coalición se ha visto reducida al simple acuerdo de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, limitándose su existencia en el tiempo de manera -- transitoria y a una simple agrupación de obreros que pedirán algo al otro factor de la producción, que es el capital, sin hacer uso de su derecho de huelga o sin pretender ser permanente en el tiempo (sindicato). Lo que hace de ella una figura jurídica además de efímera e intrascendente, irrelevante para el derecho laboral, --- pues su importancia radica esencialmente en ser el antecedente inmediato de las figuras mencionadas, gracias a lo cual se justifica su existencia y se ve materializada en los hechos, así como en los fenómenos jurídicos, e influye en el aspecto económico, político y jurídico del país.

De lo anterior se deduce lo siguiente: la coalición quedará - plasmada formalmente en la fracción XVI de la Constitución y en -- los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo (de éstos ú

-timos el primero la autoriza y el segundo la define), pero en la práctica jurídica desaparecerá, pues por sí sola y sin medio de expresión, ningún sentido tiene su existencia.

Es por ello, indudablemente, que el maestro Mario de la Cueva ha sostenido: "...La simple coalición, si no se permitiera la suspensión colectiva de los trabajos, sería un derecho ilusorio, pues se reduciría a un derecho de petición de los trabajadores ante el empresario..."(33) Añadiendo, "...la coalición parece no entenderse si no es en función de la huelga o lock-out o de la asociación profesional. Si la coalición no pudiera ir seguida de la huelga o concluir en una asociación profesional, tendría una existencia efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho del trabajo".(34)

En lo futuro los respectivos intereses de la clase trabajadora habrá que defenderlos de otra forma.

D) LA COALICION COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES.

La aparición del proletariado en México, como clase social, - data del primer tercio del siglo XIX, en su nacimiento quedó pobremente constituido, esto, por dos razones fundamentales; una por su propia debilidad interna y la otra por la carencia de protección oficial.

33.- De la Cueva Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", obra citada, p. 238.

34.- Obra citada, p. 225.

Su desestabilidad y falta de lucidez organizativa coadyuvaron a que los trabajadores no pudiesen discutir en bloque, y en buenas condiciones, el régimen de trabajo con los patrones; abrumados por la escasez se veían forzados a pactar con las empresas en los términos que éstas les establecían.

Se imponían salarios de hambre, jornadas agotadoras -de quince y dieciséis horas-, descansos irrisorios; llegándose al empleo abusivo de mano de obra femenina e infantil, efectuándose además - el trabajo en locales insalubres, máquinas que mutilaban y capataces inhumanos.

Es entonces cuando aflora el sentimiento de unidad, como algo instintivo, como una respuesta cabal a sobrevivir al estado de cosas imperante. El obrero busca con todas sus fuerzas obtener beneficios de todo tipo, sociales, económicos, laborales, legales, etc.

Carlos Oviedo García refiere: "No era esto sólo. A la acción oficial favorable del trabajador debía agregarse la acción directa del proletariado mismo, su acción concertada contra la clase patronal. Aislado, el obrero es irremisiblemente vencido por el patrono. Tendrá, por fuerza, que soportar las condiciones de trabajo que éste le imponga. La experiencia lo acredita constantemente. Los trabajadores deben, pues, unirse, ya que la unión hace la fuerza, y - así, unidos, arreglarán los asuntos concernientes al trabajo en -- circunstancias más ventajosas".(35)

35.- Oviedo García Carlos, "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL", Librería General de Victoriano Suárez, Madrid 1934, p. 16.

Por supuesto, los trabajadores comprobaron que uniendo sus -- fuerzas individuales, agrupándolas en órganos de lucha podían obtener beneficios colectivos, mayores prestaciones, mejor salario, menor jornada, en general mejores condiciones; la coalición, el sindicato y la huelga constituyeron tales órganos de lucha y son producto de la necesidad de defensa obrera.

En tal orden de ideas es que Carlos Oviedo García ha argumentado lo siguiente. "La idea de la coalición, de la asociación y de la huelga surgió, en la conciencia proletaria, coetáneamente a la convicción de su problema. Los obreros necesitaban constituirse en asociaciones profesionales permanentes que les permitieren discutir con el capital en mejores condiciones. También les era necesario, en ocasiones, coaligarse, e incluso cesar colectivamente en el trabajo para obligar al patrono a ceder por la presión de una acción conjunta". (36)

La coalición se tornó, sin duda alguna, en el primer organismo histórico creado por los trabajadores para defender y mejorar sus intereses, la que conjuntamente con la huelga hicieron posible el avance del derecho laboral; de ahí su importancia mutua.

Eusebio Ramos apunta: "Con la tolerancia de las autoridades, se crearon las primeras coaliciones de trabajadores en el año de 1870, constituida por asalariados para enfrentarse a los artesanos de aquella época, siendo esta la primera manifestación de solidaridad

-dad de los trabajadores que además tuvo como meta luchar por la -reglamentación del trabajo y el derecho de huelga".(37)

Nuestro derecho positivo mexicano reconoció en 1917, constitucionalmente, el derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse, en su artículo 123 fracción XVI, y su ley reglamentaria ha hecho lo mismo en sus artículos 354 y 355.

El artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo vigente estipula que, "la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

El artículo 355 del mismo ordenamiento apunta que, "la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". (Esta definición es avalada por la mayoría de los juristas en materia laboral).

Así, por definición, la coalición ha tenido y tiene la función reconocida de defender los derechos de los trabajadores. Podríamos decir que es una agrupación cuyo acuerdo conjunto de sus integrantes, intenta en forma temporal o coyuntural, aprovechar un momento adecuado para exigir mejoras en su beneficio a los patrones.

De lo anterior podemos deducir, que esta figura jurídica encierra dos requisitos fundamentales para poder materializarse; uno es que exista el acuerdo de voluntades; y el otro, que tienda a defender intereses que les sean inherentes o propios al grupo que la

conforma.

La mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo están de acuerdo en que existe una gran relación entre la coalición, el sin dicato y la huelga, no debiendo confundirse entre sí, pues cada fi gura conserva sus propias características. La coalición ha sido el antecedente necesario de las otras dos instituciones y generalmen- te desemboca en ellas.

Al decir del maestro Mario de la Cueva: "La coalición, como - institución autónoma, es la simple reunión de trabajadores o patro- nes para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes. Puede permanecer en estado de simple coalición, si el resultado de la de liberación es una simple petición dirigida al otro grupo; pero si esta petición va acompañada de la amenaza de huelga o lock-out o - si se decide constituir una unión permanente, la coalición se ---- transforma y sin dejar el fondo íntimo de las instituciones, devie- ne una huelga o lock-out o una asociación profesional".(38)

Ahora bien, resulta inegable que la coalición únicamente po- drá cumplir con sus objetivos, en la medida en que ejercite en for ma irrestricta el derecho de huelga, tal y como lo demuestra la -- historia.

No se puede concebir a la huelga sin coalición ni a la coali- ción sin huelga, ambas forman parte de un todo, cuyo principal ob- jetivo es configurar un medio de presión sobre el capital, a efec-

38.- De la Cueva Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", obra cita- da, p. 225.

-tos de que el proletariado pueda, de hecho, conseguir, mejorar y defender sus respectivos intereses.

En tal sentido es que Francisco Walker Linares ha asentado -- que, "...la coalición y la huelga son los principales medios con -- que el obrero o empleado puede hacer frente a su patrón; mediante ellas, las fuerzas se equiparan, y el asalariado ya no es un individuo aislado y débil, sino que está protegido por la masa de trabajadores, es el trabajo en lucha contra el capital...".(39)

Aquí, precisamente, cabe mencionar lo que apunta el artículo 440 de la ley laboral, quien reconoce tal situación de dependencia indivisible entre la huelga y la coalición.

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

De esta disposición se desprende con claridad, que el derecho de huelga no es un derecho sindical, ya que el titular de ese derecho no es un sindicato, sino que la titular es la propia coalición trabajadora; así, dicho derecho y ejercicio debe corresponder siempre a la mayoría de los trabajadores, cuando estos así lo decidan y para tal efecto se agrupen.

Una vez visto todo lo anterior, no podemos aceptar que actualmente se pretenda, por vía del artículo 923 de la ley laboral vigente, dividir a la coalición de la huelga, y por tal motivo aten-tar contra la existencia real de la coalición misma, ello además --

39.- Walker Linares Francisco, "NOCIONES ELEMENTALES DE DERECHO -- DEL TRABAJO", Ed. Nascimento, Chile 1957, p. 357.

de injusto es arbitrario.

El derecho de coalición, hemos visto, responde en primer lugar a un sentimiento humano de autodefensa, de unidad, que fue --- practicado por muchas décadas en el seno del movimiento obrero. Incluso, la vigente situación de la reglamentación en materia de Derecho Laboral existe gracias a los logros alcanzados por vía de esta figura jurídica.

En tal virtud es que Francisco de Ferrari ha manifestado. "La actual situación de la clase trabajadora, de progreso alcanzado -- por el derecho del trabajo, así como la importancia que esta nueva disciplina adquirió últimamente, se deben, en gran parte, a los de rechos de coalición y asociación".(40)

Su nacimiento fue extralegal, anterior al derecho, y por ende éste último no puede ni debe destruirla, esto es, que debe respetarse al máximo el derecho y la libertad de la coalición, pues ésta no es creación pura del derecho.

Podemos concluir lo siguiente, si no se reforma o abroga el artículo 923, se corre el riesgo de que la coalición escape definitivamente a la reglamentación, como en tiempos pasados, y vuelva a sus formas originarias de ejercicio; entonces, el derecho de coali ción se tornará nuevamente en derecho a la coalición, y la misma - suerte puede correr su vía de lucha; la huelga.

40.- De Ferrari Francisco, "DERECHO DEL TRABAJO", Ediciones Depalma, Buenos Aires, Volúmen IV, México 1974, p. 153.

C A P I T U L O C U A R T O .

EL SIGNIFICADO JURIDICO-POLITICO DE LAS REFORMAS DEL 4 DE ENERO DE 1980.

- A) En cuanto a los objetivos de la huelga.
- B) En cuanto al procedimiento de la huelga.

Con fecha 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López - Portillo, titular del Poder Ejecutivo Federal, presentó ante el -- Congreso de la Unión, un proyecto de decreto que modificaría va--- rios títulos de la Ley Federal del Trabajo, entre ellos el corres-- pondiente al procedimiento de huelga. La Cámara de Diputados lo a-- probó el 27 de diciembre y la Cámara de Senadores el día 30 del -- mismo mes y año; se publicaron en el Diario Oficial de la Federa-- ción el 4 de enero de 1980, y su entrada en vigor fue el 1 de mayo del año antes mencionado.

Como producto directo de las anteriores reformas y adiciones, se incertaron, como ya se dijo, cambios dentro del procedimiento - de huelga que es prudente ubicar, analizar y criticar, tanto a la luz misma de nuestro derecho positivo como de nuestro contexto so-- cio-político, para desentrañar los efectos que concretamente se -- han producido dentro de dichos ámbitos. Valoremos pues, los efec-- tos en dos sentidos, en cuanto a los objetivos y en cuanto al pro-- cedimiento de la huelga.

A) EN CUANTO A LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Antes que nada es menester aclarar que en las reformas de --- 1980 a la Ley Federal del Trabajo, no existía ninguna modificación con respecto a los siete objetivos que aparecen en ella actualmen-- te, sin embargo a causa de la adición y variación de otros artícu-- los del procedimiento, se ven directamente afectados algunos de --

los objetivos señalados en el artículo 450 de dicho ordenamiento. De ahí que se haga una necesidad hablar de los efectos o consecuencias de tal afectación; empecemos:

Anteriormente habíamos hecho alusión a que el artículo 923 de la ley vigente niega la posibilidad de la huelga por coalición, y es aquí precisamente en donde se ven afectados los objetivos de la huelga que en tiempo pasado se realizaba por conducto de este órgano de lucha, es decir, que las causales que anteriormente podían ser invocadas por la coalición como motivos de un conflicto huelguístico, correrán la misma suerte que la figura legal que las invocaba y hoy en día su ejercicio será impedido, sea cual sea la causal interpuesta.

El maestro Eusebio Ramos manifiesta expresamente que en fechas anteriores a 1980, la coalición podía realizar huelgas invocando como justificación únicamente las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, huelga motivada para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y huelgas por solidaridad. Textualmente menciona, "...creemos que la simple coalición, sin haber llegado a constituirse en Asociación Profesional en los términos expresados en la Ley Federal del Trabajo le limita el ejercicio del Derecho de Huelga, debiendo ejercitarse solamente por la coalición, respecto de los objetivos que se señalan en las fracciones I, V y VI del

artículo 450 de la Ley".(1)

Entiéndase, si la coalición podía hacer huelgas para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, - exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el reparo de utilidades y realizar una huelga por solidaridad, actualmente no puede hacerlo legalmente, pues a partir de las reformas de 1980, ello es privativo únicamente del sindicato que posea la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, según establece el ya famoso artículo 923, cuyos efectos repercuten en la coalición y -- por ende en las causales de huelga que ésta podía evocar.

En tal lineamiento es que el maestro Nestor de Buen apunta: -- "...cierra completamente los caminos a la huelga planteada por una coalición. En consecuencia arrastra a las causas de huelga que los trabajadores podían invocar sin necesidad de actuar a través del - sindicato, verbigracia: la huelga por solidaridad que siendo ajena a la administración del contrato colectivo, no requiere de la participación del sindicato titular".(2)

En efecto, al no dar trámite y rechazarse el emplazamiento a huelga presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, como es el caso de la coalición, automáticamente se niega la posibilidad de que los trabajadores coaligados puedan alegar alguna causa que justifi

1.- Ramos Eusebio, "DERECHO SINDICAL MEXICANO", obra citada, p. 33.
2.- De Buen L. Nestor, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", obra citada, p. 107.

-que el ejercicio de este derecho, aun cuando no sea necesario --- poseer la titularidad de dicho contrato colectivo, tal y como afirma, en el párrafo inmediato anterior, el maestro Nestor de Buen.

Las consecuencias son graves, pues si tomamos en considera--- ción que en la actualidad se hace imprescindible que la ley otor--- gue las mayores amplitudes y facilidades posibles a los trabajado--- res para realizar huelgas, y puedan así defenderse de la aguda cri--- sis económica que afecta al país y que repercute principalmente en ellos, ejercitando causales importantes como lo son el procurar el equilibrio entre los diversos factores de la producción (en un --- país en donde no existe la correlación armoniosa entre capital-tra--- bajo) y la huelga por solidaridad (que fomenta la conciencia de -- clase), vemos que a contrario sensu, se reduce o limita en forma - injustificable el derecho de huelga y por ende el derecho de ejer--- citar estas causales.

Ahora bien, para nadie es desconocido que la mayoría de los - sindicatos existentes se encuentran sometidos al control de las -- confederaciones oficialistas, en especial la Confederación de Tra--- bajadores de México, y que muy difícilmente estas centrales empla--- zan a huelga a las empresas, pues en el fondo no salvoguardan los intereses de la clase trabajadora.

Entonces, y aquí surge el problema, que sucederá si el sindi--- cato titular del contrato colectivo de trabajo no quiere emplazar a huelga cuando sea necesario revisar dicho contrato o cuando éste haya sido violado?, cuál debe ser la actitud de los trabajadores

que laboren en la empresa donde rige el sindicato "espurio"?

Anteriormente los trabajadores se coaligaban y a espaldas del sindicato promovían, por su cuenta, la revisión o cumplimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que toleraba este tipo de situaciones.

Tal y como menciona el maestro Eusebio Ramos. "...Si estando cerca el término o plazo para la revisión y el sindicato titular - de dicho contrato no promueve la revisión o se niega a ello. La -- coalición en primer término debe de agotar una instancia, que consiste en presionar por los medios legales, conforme los Estatutos y la Ley, artículo 371, fracción VIII, convocando a una asamblea - por el treinta y tres por ciento de los socios que esten de acuerdo en que esta se lleve a cabo, y para que la misma se efectúe dentro del plazo o término de diez días; y para que tenga validez el acuerdo o acuerdos que en la asamblea se tomen, los mismos deberán estar aprobados por el cincuenta más uno de los trabajadores que - hayan concurrido a la sesión, repetimos cuando así se haya especificado en los estatutos, bien del cincuenta más uno de todos los - miembros del Sindicato".(3) Y prosigue. "En el caso de que no haya sido la directiva del sindicato la que convocó a asamblea, y que - en ésta se tomo la resolución de irse a la huelga. Quien tendrá la representación?. Es la coalición integrada en el seno del sindicato, la que en ausencia de la mesa directiva del mismo demande y em

3.- Ramos Eusebio, "DERECHO SINDICAL MEXICANO", obra citada, p. 39.

-place a huelga?. En este aspecto también concuerda la opinión de destacados juristas, de que debe tomarse en cuenta los estatutos del sindicato titular del contrato, y es el Delegado de la Asociación Profesional en la Empresa o ante el Patrón, la que deberá representar a los coaligados ante las Autoridades del Trabajo, ante la empresa o el patrón cuando se emplace a estos últimos, ya sea para la revisión o el exigimiento del cumplimiento del contrato -- que haya sido violado".(4)

Actualmente tal tolerancia no existe y se niega la posibilidad de seguir el anterior recurso, la coalición ya no puede emplazar a huelga por ninguna causal, pues no se le da trámite a dicho emplazamiento, por ello puede afirmarse que la coalición ha pasado de una etapa de tolerancia a otra de prohibición velada, toda vez que se admite su existencia pero no el que ejercite un objeto de huelga.

Cualquier causal que invoque, aun cuando sea justa, trátese de revisión o incumplimiento contractual, o revisión salarial le será denegada, aun cuando no se requiera de la titularidad del contrato colectivo, como es el caso de la huelga por solidaridad, desequilibrio entre los diversos factores de la producción o huelga por reparto de utilidades.

El significado jurídico-político de lo anterior es muy claro, se trata de salvaguardar la estabilidad y armonía empresarial, a

4.- Obra citada, p. 40.

costa de sacrificar derechos de los trabajadores como son la coali-
ción, su derecho de realizar la huelga y en consecuencia invocar o
hacer cumplir las propias causales de huelga por ésta figura jurí-
dica. En pocas palabras, se restringe el espacio legal en detrimen-
to directo de la masa obrera.

Finalmente, y respondiendo a la interrogante que anteriormen-
te nos planteábamos; los trabajadores miembros de un sindicato ---
"bastardo", tendrán dos alternativas; una, deberán rescatar y demo-
cratizar sus sindicatos dándoles un giro en su beneficio; o bien,
definitivamente deberán adoptar otras formas de lucha.

B) EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

Al decir del maestro Ricardo Soto Pérez. "...Cuando los cam-
bios sociales acarrear el envejecimiento de algunos aspectos del -
sistema jurídico, se impone el remozamiento del mismo, modificando
los textos legales, adicionandolos o creando nuevas leyes especia-
lizadas que respondan a los problemas y situaciones no previstas -
con anterioridad. No debe olvidarse que el Derecho es tanto más --
obedecido, tanto más eficaz, cuanto más se aproxime o adecue a la
idiosincracia, aspiraciones, realidad histórica, etc., de la socied-
dad a la que pretenda regir".(5)

Es verdad sabida que las reformas y adiciones jurídicas vie--

5.- Soto Pérez Ricardo, "NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO", -
Ed. Esfinge S.A., México 1974, p. 41.

-nen a cubrir las lagunas dejadas por las anteriores legislaciones, y tienden con ello a hacer más efectivos los cuerpos jurídicos que son legislados y aplicados a la sociedad mexicana.

Las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, no son la excepción y en tal sentido son un intento legislativo para remozar y efectivizar las leyes en materia del trabajo, adaptándolas a las nuevas exigencias de nuestro momento histórico. Veamos:

A más de cincuenta años de promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931, podemos afirmar que se han producido bastantes reformas a ese ordenamiento originario, en cuanto a los objetivos y procedimiento de huelga, de las cuales destacan las realizadas en --- 1970 y las efectuadas en 1980.

En el capítulo dos del presente trabajo, quedó asentado que entre la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la vigente, existen algunas diferencias palpables. Algunos artículos se han perfeccionado, se han cubierto varias lagunas, en cuanto a términos, requisitos de forma, se han adicionado cuatro objetivos de huelga más, se ha implantado un procedimiento de inexistencia, se han determinado las normas a seguir para efectuar los recuentos, etc., y que la diferencia más sentida entre ambos cuerpos legales era la existencia actual del artículo 923.

Entre la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la ley vigente, -- existen dos diferencias fundamentales, que son las que radican en los contenidos de los artículos 923 y 924. Este último hace referencia a la inclusión de las excepciones a favor de los créditos -

de los trabajadores preferentemente, y de otros créditos de interés social y fiscal para que puedan hacerse efectivos en el periodo de prehuelga.

Podemos apreciar que en materia de reformas laborales, con -- respecto al procedimiento de huelga, entre la reglamentación del - trabajo de 1931, la de 1970 y la de 1980, existe como una diferencia de fondo la existencia del artículo 923, que no permite la --- huelga por coalición, y que todas las demás diferencias son secundarias, de menor trascendencia, y únicamente intentan perfeccionar el procedimiento, es decir, que uno de los puntos jurídicos fundamentales de las reformas efectuadas a la Ley Federal del Trabajo - desde su inicio, descansa más que nada, en las realizadas a la ley de 1980, concretamente en su artículo 923. De lo cual podemos des- prender dos aspectos; primero, la mayor parte de las reformas rea- lizadas sobre la Ley Federal del Trabajo, con respecto a la huelga, han sido secundarias sobre el procedimiento y tienden a perfeccio- narlo, cubrir vacíos y formalizarlo aún más; y segundo, por vía de reformas como la del artículo 923, se ha limitado el derecho para ejercer la huelga. Ello no resulta válido ni mucho menos lógico, - si tomamos en consideración que ningún sentido tiene perfeccionar y formalizar el procedimiento si la huelga en sí es obstaculizada e impedida legalmente, y es aquí, precisamente, en donde puede de- cirse, que la intención estatal de hacer más efectivas las leyes - del procedimiento laboral a través de la inserción y realización - de reformas, se traduce en la intención deliberada, no de mejorar

su aplicación y hacerlas más justas, sino de asegurar la "estabilidad" y el "orden" empresarial en beneficio, obviamente, de la clase capitalista, aunque con ello se vulneren derechos fundamentales del proletariado mexicano; en suma, a menor movilidad organizativa y combativa del movimiento obrero (sin coalición ni huelga) corresponde una mayor productividad y explotación patronal.

Surguen entonces dos interrogantes, es o no el Estado un árbitro o conciliador entre los conflictos capital-trabajo?, cual es la razón o móvil que obliga al Estado a legislar de esta manera?. Históricamente el Estado mexicano ha demostrado, con hechos, que su papel social fundamental no es, ni mucho menos, mediar o conciliar a las clases sociales; desde su origen, se ha caracterizado por una evidente inclinación a la defensa y salvoguarda de los intereses de las clases dominantes; en 1917, por ejemplo, orillado por las circunstancias y el empuje violento de las masas explotadas, se vió obligado a legislar constitucionalmente en beneficio de éstas últimas, sin que ésto signifique que estuviese a su favor, simplemente fué un recurso necesario e inevitable que contuvo y -- permitió el desarrollo económico y político del país. Su función vital se ve expresada claramente en 1931, a raíz de la creación de la Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria del artículo 123, -- cuando establece procedimientos jurídicos concretos y obligatorios para dar validez a la constitución y registro de sindicatos, la celebración de contratos colectivos de trabajo y los estallamientos de huelga, con ello se condenó a estas figuras laborales, tan im--

-portantes para el movimiento obrero, a la subordinación de la --- "torpe" maquinaria burocrática de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que desde ese momento dificultaron y limitaron respectivamente, el registro, la celebración y el estallamiento de las mismas, en detrimento de la clase trabajadora; esto marcó la pauta para que el Estado se relacionara e inmiscuyera directamente en -- los organismos de lucha obreros, lo que significó sólo una cosa: - control.

Así la situación, para perfeccionar las leyes del trabajo, el Estado ha realizado reformas que entorpecen y dilatan más los procedimientos laborales y tratan con todas sus fuerzas de evitar que la masa trabajadora rompa este control.

Alfonso Bouzas apunta: "La huelga, ejemplifica, que fue establecida como un derecho sin taxativas en 1917, ha sido reducida a su mínima expresión o posibilidad real a partir de fijarle requisitos de notificación, términos y procedimientos. Ello se explica de acuerdo a la lucha de clases y al proceso de desarrollo capitalista, proceso que reclamaba y reclama condiciones de control y explotación no compatibles con el texto original del artículo 123 constitucional".(6)

En tiempos actuales, el desarrollo social ha provocado la inserción estatal dentro del campo económico y lo ha convertido en - un empresario más, de ahí que a más de ser parcial (procapitalis--

6.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981, pp. 22 y 23.

-ta) es parte directa de la lucha trabada entre patrones ricos y obreros pobres; ha hecho casi suyos los intereses que antes defendía.

En efecto, el Estado ha utilizado todos los elementos a su alcance para cumplir con su función social, ha hecho uso de su fuerza coercitiva (ejército y cárceles) para controlar las embestidas del proletariado, muestra de ello lo constituyen episodios históricos como el de Cananea en 1906, Río Blanco en 1907, la jornada de lucha de 1958, entre otros, ha hecho uso de las leyes laborales y de sus respectivas reformas para restringir la movilidad de acción que pudieran tener estos últimos en pro de sus intereses de clase, limitándolos jurídicamente al máximo e impidiendo su organización.

Nuevamente Alfonso Bouzas, analista, litigante y miembro del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, sostiene la tesis siguiente. "Los diversos cambios habidos en la legislación laboral casi desde su origen y especialmente los de la última década, facilitan y anuncian los objetivos del estado: incrementar su intervención como factor decisivo en los conflictos, limitar la libre acción de los trabajadores, --centralizar aún más la administración pública del trabajo y sustituir a los patrones en el cumplimiento de varias de sus obligaciones".(7) Y agrega. "En general el marco jurídico-laboral refleja que hoy sólo el aparato de gobierno puede garantizar la solución y

7.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981, p. 22.

tratamiento de los conflictos del trabajo".(8)

Resulta claro pues, que el Estado como aparato social y el de recho como un medio, son dos entes indivisibles que defienden los intereses patronales, ambos se han compenetrado mutuamente, han de mostrado tener la capacidad suficiente para sentar las bases y dar los espacios y facilidades a los capitalistas mexicanos para lo---grar su desarrollo y consolidación económica, ello a través de im poner topes salariales, establecer salarios mínimos, implementar -medidas legales como la requisita, crear legislaciones que restrin--jan y realizar reformas que arrebaten derechos como el de la coali ción (artículo 923). Esto complementado con el ejército y su poder de control ideológico a través de los medios de comunicación, han facilitado que cumpla, bien, con el papel que le fue asignado his--tóricamente.

Alfonso Bouzas vuelve a señalar: "El Estado, en su papel de -servidor de la burguesía en su conjunto, tiene mayor capacidad pa--ra la salvoguarda de sus intereses que los burgueses mismos. Un --ejemplo; se ha visto como los topes al aumento salarial no son ro--tos ni aun con la voluntad de ambas partes (la patronal y la obre--ra). El Estado impone sus soluciones conciliatorias que son el reg peto a su política de topes salariales. Si esto perjudica inciden--talmente de algún modo a un patrón en particular, beneficia al con junto, pues evita que el "mal ejemplo" de un aumento salarial supe

8.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981, p. 22.

-rior pueda alentar a otros trabajadores a la lucha".(9)

Tal es el significado jurídico-político de las reformas de -- 1980, cuya esencia y finalidad real deben ser comprendidas a la -- luz de los anteriores lineamientos. Así y sólo así, es como se ex-- plica, sin justificar, que las reformas en cuestión tiendan a res-- tringir el derecho de huelga, atentar en contra de la coalición, - facilitar la actuación del Estado y obstaculizar las formas de or-- ganización y lucha de los obreros.

Al respecto la revista "Punto Crítico" del mes de agosto de - 1980, ha declarado, "Las reformas a la Ley Federal del Trabajo --- (LFT) que entraron en vigor el 1 de mayo de 1980, constituyen una piedra de toque para entender la estrategia del sindicalismo cha-- rro y el Estado en la presente coyuntura política. El contenido -- esencial de las reformas consiste en dotarse de instrumentos lega-- les para prevenir y enfrentar los movimientos democráticos e inde-- pendientes de los trabajadores".(10)

Efectivamente, la verdadera intención de dichas reformas, reg ponde a una medida política implementada por el Estado con la fina-- lidad neta de garantizarse para sí y para la burguesía capitalista, una "tranquilidad" en la producción, en donde la huelga y la coali-- ción estén ausentes en el seno de la clase trabajadora.

Por ello es, sin duda alguna, que el maestro Mario de la Cueva ha sostenido: "No es siquiera posible considerar la sofisticada

9.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981, p. 22.

10.- "PUNTO CRITICO", revista número 110, agosto de 1980, p. 13.

argumentación que hemos escuchado de algunas autoridades y del Congreso del Trabajo, de que las reformas de 1979 se proponen defender a los trabajadores contra líderes y agitadores inconcientes, - pues la realidad es que se ha creado un instrumento inconstitucional para impedir las huelgas que puedan incomodar a los empresarios o al gobierno".(11)

No es de extrañarse pues, que en la revista "Crítica Política" de la primera quincena de mayo de 1980, se haya publicado que. "Ante la inminente puesta en vigor de las reformas a la LFT...los empresarios mexicanos responden tan sólo con lo que será, según parece, la palabra clave en el discurso empresarial de los ochenta; -- productividad".(12)

Entiéndase, que por vía de las reformas de 1980, especialmente el artículo 923, se procurará, el control estatal, de los organismos de lucha obreros y se pugnará por la existencia única de -- los sindicatos "charros" afiliados a las centrales obreras, dependientes del propio Estado, cuya actuación práctica se ha caracterizado por su inmovilidad y por no atender jamás en contra de los intereses de las clases pudientes, la mayoría de estos son titulares de los contratos colectivos de trabajo y en casos excepcionales -- realizan huelgas, lo que equivale, sin duda alguna, a privar a los trabajadores descontentos y afiliados a los mismos del ejercicio de este derecho constitucional.

11.- "UNO MAS UNO", periódico número 896, mayo 11 de 1980, p. 5.

12.- "CRITICA POLITICA", revista número 4, del 1 al 15 de mayo de 1980. n. 18.

En tal orden de ideas es que la revista "Punto Crítico" del mes de agosto de 1980, publicó: "...se concede el monopolio del derecho de huelga a las representaciones sindicales con registro legal y titulares de los contratos colectivos de trabajo, y se priva a los trabajadores del recurso de huelga para combatir a los charrros".(13)

Y es precisamente en lo dicho anteriormente en donde estriba dicha "tranquilidad" patronal; "tranquilidad", que sin lugar a dudas, costará al proletariado nacional el empeoramiento cada vez -- más acelerado de sus condiciones de trabajo y de vida, una explotación más acentuada y una mayor e irracional desigualdad en la distribución de la riqueza; con la consiguiente polarización entre -- opulencia y miseria en nuestro país.

No obstante se corre el riesgo, y no se puede descartar, de que esta medida estatal puede ser contraproducente y acelerar las pugnas obrero-patronales, pues al empeorar las condiciones objetivas de vida de los obreros, puede provocar mayor descontento e inconformidad en contra del mismo Estado y de sus tutelados empresarios.

La injusticia cometida es clara, por ello es que el destacado jurista Mario de la Cueva considera que, "La libertad de trabajo - la defienden los obreros, y así ha ocurrido siempre en la historia, y deja de existir si se pone en manos de un personaje inventado, -

13.- "PUNTO CRITICO", revista número 110, agosto de 1980, p.13.

porque entonces se penetra en los fascismos y totalitarismos. El paternalismo no es elemento de la libertad y es llegado el momento de afirmar que los auténticos sindicatos no necesitan de un paterfamilias...".(14)

La anterior posición es ratificada y apoyada por el maestro Nestor de Buen, quien dice: "El problema es grave. Creemos que podrá ocurrir de nuevo lo que ya se ha producido en los campus universitarios con el rechazo formal a sus sindicatos. La huelga puede volver a su forma natural de defensa social. Y esto no parece lo mejor para la paz pública que tan desesperadamente necesitamos" (15)

Tal es la línea de derecho y tales las intenciones jurídico-políticas de las reformas de 1980. Lo arbitrario y anticonstitucional de las mismas se explican únicamente en la medida en que estas son útiles al Estado y al sistema capitalista, su esencia es netamente antiobrera y por ello deben ser desterradas de la legislación laboral, y no únicamente las reformas, sino gran parte de la legislación del trabajo, pues está fundada principalmente en la protección de la propiedad privada de los medios de producción y el proteccionismo patronal, esto es, las leyes del trabajo en sí mismas y en términos generales no intentan reivindicar los derechos obreros ni destruir la propiedad privada de las fábricas, los

14.- "UNO MAS UNO", periódico número 896, mayo 11 de 1980, p. 5.

15.- De Buen L. Nestor, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", obra citada, p. 107.

privilegios de los capitalistas, ni procurar una correcta y equitativa distribución de la riqueza productiva, esta fue la razón por la que no encontraron oposición patronal al nacer históricamente y ser aplicadas en México, pues tenían ya una finalidad preestablecida que no perjudicaba de raíz al régimen jurídico-político y económico existente.

En tal virtud, por más que se modifiquen o adicionen las normas del trabajo no se otorgarán nunca beneficios de alcance a favor de los trabajadores, toda vez que la línea de derecho es pro-capitalista.

Manuel Fuentes, miembro de la Comisión Coordinadora del Frente Nacional de Abogados Democráticos (FNAD), afirma, "Definitivamente, dentro del sistema capitalista es utópico que a través de decretos o reformas a las leyes se pueda mejorar la situación de los trabajadores, porque mientras el capitalismo subsista, sus derechos serán restringidos, teniendo supremacía los del capital".--
(16)

Lo dicho líneas atrás no significa que el Derecho Laboral sea "reaccionario" por naturaleza y que esté destinado indefinidamente a ello, de ninguna manera, lo negativo de esta legislación deriva de la utilidad dada por el Estado dentro de un sistema capitalista como el nuestro, en donde existe la desigualdad económico-social, la propiedad privada de las industrias, la lucha de clases y la --

parcialidad estatal; en la medida en que sean suprimidas las anteriores circunstancias y se establezca un sistema económico y político diferente (más planificado, más coherente y más racional), se logrará conformar una legislación del trabajo que contenga los --- principios tan importantes y fundamentales de derecho; la justicia, la equidad y la igualdad, cuya vigencia plena es impedida actualmente por las circunstancias y las características económicas y políticas ya descritas.

La reivindicación de los derechos y de la dignidad trabajadora será obra de ella misma, y lo logrará en un futuro no muy lejano, no a través de reformas jurídicas, sino de la lucha armada y la violencia, tal y como lo enseña la historia. Así y sólo así se podrá arrancar el poder a unos cuantos (patrones) y hacerlo extensivo a las mayorías, entonces la legislación del trabajo será realmente social y se podrán materializar los tan anhelados principios: igualdad, equidad y justicia en beneficio común. Es por esto que puede afirmarse que tal derecho desaparecerá paulatinamente, en la medida en que desaparezcan también la desigualdad social, la propiedad privada y la lucha de clases; florecerá entonces, una nueva expresión en materia del trabajo; la justicia laboral, ella será una realidad viva e indiscutible, dentro de la existencia de una sola y única clase social; la clase trabajadora.

CONCLUSIONES.

Como resultado del presente trabajo se puede arribar a los siguientes puntos concluyentes:

1.- La huelga es un fenómeno social, cuya explicación y justificación debe buscarse a la luz de la lucha de clases y la explotación del hombre por el hombre. Es, indudablemente, un derecho de los trabajadores, una forma, vía o instrumento de lucha, de autodefensa obrera, surgida por las pugnas obrero-patronales en nuestro país.

2.- Históricamente la huelga se ha caracterizado por ser una forma de lucha, a través de la cual el proletariado nacional se ha procurado mejores condiciones de trabajo y por ende de vida, mayor salario, menor jornada, vacaciones, aguinaldo, utilidades, en suma mejores prestaciones laborales; sin embargo su función no debe agotarse ahí, a futuro, su destino histórico deberá ser contribuir, como elemento de lucha, por la emancipación y la dignidad obrera, así como la reivindicación de sus intereses de clase, ello a través de la huelga solidaria y general.

3.- Las huelgas sucedidas en los diferentes episodios históricos, así como las características de su desenvolvimiento en los diversos regímenes jurídico-sociales, constituyen los argumentos ma-

-teriales para demostrar que en nuestro país prevalecen dos situaciones económico-políticas importantes; primera, existe una pugna irreconciliable entre patronos y obreros, pues ambos defienden intereses de clase antagónicos; y segunda, queda más que evidenciado el destacado papel parcial y procapitalista que, en tal pugna, ha jugado el Estado mexicano.

4.- La reglamentación jurídica de la huelga en 1931, representó una notoria limitación al ejercicio de este derecho constitucional, toda vez que por este medio se le sometió a restricciones de forma, términos, requisitos, procedimiento, y su declaración de legalidad y existencia jurídica, se vieron condenadas a la decisión y subordinación de una "torpe" burocracia laboral.

5.- De la comparación del ordenamiento del trabajo de 1931 y la ley de la materia vigente, con respecto a los objetivos y procedimiento de huelga, podemos apreciar dos situaciones fundamentales; primero, en tanto la mayoría de reformas que se han realizado en torno a las mismas son secundarias, y versan principalmente en la inserción de términos, requisitos de forma, procedimiento de inexistencia, reglamentación de las normas del recuento y a la adición de cuatro objetivos más, que los hacen más formalistas y rigurosos y tienden jurídicamente a perfeccionar y cubrir lagunas dejadas -- por el legislador de antaño; por el otro lado, se detecta una diferencia muy sentida, una diferencia de fondo, que es la que descan-

-sa en el artículo 923 vigente, producto de las reformas de 1980, que limita aun más el derecho obrero a ejercer la huelga. Lo que no es válido ni lógico, si consideramos que de nada sirve perfeccionar el procedimiento y objetivos, si la huelga en sí misma es restringida.

6.- El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, esencialmente niega toda posibilidad jurídica a la coalición de ejercer una huelga. Ello en virtud de que atendiendo a las características inherentes a esta figura laboral, especialmente a su calidad de temporal, es obvio, que jamás podrá detentar la titularidad de un contrato colectivo, tal como es requerido por esta disposición, y por ende no podrá ejercitar la acción huelguística; es un artículo anticonstitucional e ilegal, que viola concretamente el proemio y las fracciones XVI y XX del artículo 123 y el párrafo segundo del artículo 14 constitucionales, así como el artículo 930 de la ley actual de la materia. De ahí, que pueda afirmarse que tal disposición, por su contenido, es un retorno en el espacio y en el tiempo jurídico.

7.- La coalición obrera como figura laboral puede desaparecer jurídicamente, pues ningún sentido tiene su existencia si se le niega, por vía del artículo 923, su medio de lucha fundamental que es la huelga misma, y que ha permitido a las mayorías trabajadoras pugnar por la defensa y mejora de sus respectivos intereses. Esto

sería injusto, ya que el nacimiento de la coalición fué extra legal, anterior al derecho, y por tanto éste último no puede ni debe destruirla.

8.- Si no se reforma o deroga el artículo 923, se corre el riesgo de que la coalición escape definitivamente a la reglamentación laboral, como en tiempos pasados, y vuelva a sus formas originales de ejercicio. Entonces, el derecho de coalición se tornará nuevamente en derecho a la coalición, y la misma suerte puede seguir su vía de lucha principal: la huelga.

9.- La restricción de la huelga por coalición y el otorgamiento de facultades anticonstitucionales al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, concedidas por el artículo 923, responden a la finalidad del Estado de evitar la movilidad obrera y asegurar la existencia única de los sindicatos "espurios" afiliados a las centrales oficiales, dependientes del propio Estado, que en general poseen la titularidad de casi todos los contratos de trabajo, y que por su estilo de actuación, de manipuleo y control obrero, garantizan la estabilidad empresarial. De esta manera la acción trabajadora como agrupación libre quedará subordinada a la acción sindical "charra" como sindicato dependiente.

10.- El significado jurídico-político de las reformas de 1980 al código laboral, en cuanto a objetivos y procedimiento de la ---

huelga, por lo anticonstitucionales, injustas e ilegales, deben -- ser vistas, comprendidas y explicadas con base a la función misma del Estado y a su papel parcial y proteccionista de los intereses capitalistas.

11.- Los principios de justicia, igualdad y equidad laboral, no podrán ser nunca posibles a través de reformas como las de 1980 ni dentro de un sistema irracional como el nuestro, en donde impera la explotación del hombre por el hombre, la desigual distribución de la riqueza, la propiedad privada de las industrias y la lucha de clases. Ellos serán una realidad viva en un sistema económico, político y jurídico diferente, en donde sólo exista una clase social única; la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Alperovich M. S. y Rudenko B. T., "LA REVOLUCION MEXICANA DE 1910-1917 Y LA POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS", Ediciones de -- Cultura Popular, México 1978.
- 2.- Basurto Jorge, "EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO", -- (1850-1930), UNAM, México 1975.
- 3.- Buen, L. Nestor de, "DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, -- S.A., Tomo II, México 1981.
- 4.- Buen, L. Nestor de, "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", Ed. Porrúa, S.A., México 1983.
- 5.- Castorena J. Jesús, "MANUAL DE DERECHO OBRERO", Ed. Ensa-- yo de Investigación de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, Mé-- xico.
- 6.- Coll Tatiana y otros, "LUCHA OBRERA EN MEXICO", Editorial Popular de los Trabajadores, México 1983.
- 7.- Cueva, Mario de la, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Ed. - Porrúa, S.A., Tomo II, México 1954.
- 8.- Ferrari, Francisco de, "DERECHO DEL TRABAJO", Ediciones - Depalma, Vol. IV, México 1974.
- 9.- Florescano Enrique y otros, "LA CLASE OBRERA EN LA HISTO-- RIA DE MEXICO", (De la Colonia al Imperio), Ed. Siglo XXI Institu-- to de Investigaciones Sociales UNAM, Tomo I (colección 17 tomos), México.
- 10.- Godio Julio, "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO LATINOAMERI-- CANO", -Anarquistas y Socialistas (1850-1918)-, Ed. Nueva Imagen, Volúmen I, México 1983.
- 11.- Moro Martín y otros, "CONTROL Y LUCHAS DEL MOVIMIENTO -- OBRERO", Ed. Nuestro Tiempo, México 1981.
- 12.- Oviedo García Carlos, "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SO-- CIAL", Librería General de Victoriano Suárez, Madrid 1934.
- 13.- Ramírez Ramón, "EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL EN MEXICO", Ed. Era, Tomo I, México 1969.
- 14.- Ramos Eusebio, "DERECHO SINDICAL MEXICANO", sin editorial, México 1975.

15.- Reyna José Luis y otros, "TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", Ed. Jornadas 80 El Colegio de México, México 1976.

16.- Shulgovski Anatol, "MEXICO EN LA ENCRUCIJADA DE SU HISTORIA", Ediciones de Cultura Popular, México 1978.

17.- Soto Pérez Ricardo, "NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO", Ed. Esfinge, S.A., México 1974.

18.- Trueba Urbina Alberto, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, S.A., México 1970.

19.- Trueba Urbina Alberto, "EVOLUCION DE LA HUELGA", Ed. Botas, México 1950.

20.- Vizgunova I., "LA SITUACION DE LA CLASE OBRERA EN MEXICO", Ediciones de Cultura Popular, México 1980.

21.- Walker Linares Francisco, "NOCIONES ELEMENTALES DE DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Nascimento, Chile 1957.

HEMEROGRAFIA.

1.- "CRITICA POLITICA", revista número 4, del 1 al 15 de mayo de 1980.

2.- "DI", revista número 27, abril 30 de 1981.

3.- "IMPACTO", revista número 1577, mayo 21 de 1980. (artículo de Nestor de Buen L.).

4.- "IMPACTO", revista número 1578, mayo 28 de 1980. (artículo de Nestor de Buen L.).

5.- "PROCESO", revista número 174, marzo 3 de 1980.

6.- "PROCESO", revista número 186, mayo 26 de 1980.

7.- "PROCESO", revista número 347, junio 27 de 1983.

8.- "PROCESO", revista número 348, julio 4 de 1983.

9.- "PUNTO CRITICO", número 110, agosto de 1980.

- 10.- "ROTATIVO", periódico 1306, mayo 2 de 1980.
- 11.- "ROTATIVO", periódico número 1309, mayo 5 de 1980.
- 12.- "EL UNIVERSAL", periódico número 22,937, mayo 2 de 1980.
- 13.- "UNO MAS UNO", periódico número 887, mayo 2 de 1980.
- 14.- "UNO MAS UNO", periódico número 888, mayo 3 de 1980.
- 15.- "UNO MAS UNO", periódico número 890, mayo 5 de 1980.
- 16.- "UNO MAS UNO", periódico número 895, mayo 10 de 1980.
- 17.- "UNO MAS UNO", periódico número 896, mayo 11 de 1980. --
(artículo de Mario de la Cueva).

LEGISLACION CONSULTADA.

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Reforma Procesal de 1980.
- 3.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.