

906
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL EMPLAZA-
MIENTO A HUELGA DEL SINDICATO
MEXICANO DE ELECTRICISTAS

(Febrero 27 a Marzo 3 de 1987)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CEFERINO TINOCO EUGENIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1987



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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

	Pág.
1. Etapa Prerrevolucionaria	3
2. La Huelga de Cananea	8
3. La Huelga de Rio Blanco	14
4. La Huelga en la Constitución de 1917.....	18
5. La Huelga en las Leyes Federales de Trabajo de 1931 y 1970	22

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

1. Fundamento Social de la Huelga	27
2. La Huelga como un Derecho Social	29
3. Concepto Doctrinario de la Huelga	31
4. Concepto Legal de la Huelga	34
5. Fundamento Legal de la Huelga	37

CAPITULO III

LOS OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA

1. El equilibrio entre los Factores de la Producción.....	41
2. Celebración o cumplimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo	44
3. Celebración o cumplimiento del Contrato Ley.....	47
4. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo	50
5. Cumplimiento de las disposiciones legales sobre la Participación de Utilidades	55
6. Apoyo Solidario a una Huelga.....	58

CAPITULO IV

SINTESIS HISTORICA DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

1. El surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas	63
2. La Huelga de 1916 del Sindicato Mexicano de Electricistas	76
3. La Huelga de 1936 del Sindicato Mexicano de Electricistas	85

CAPITULO V

EL OBJETO LEGAL DE LA HUELGA DEL SINDICATO MEXICANO DE ELEC - TRICISTAS

1. La Huelga de los Electricistas, ejercicio de un Derecho Social	94
2. Antecedentes que dieron origen al Conflicto de Huelga.	96
3. El Emplazamiento a Huelga del Sindicato Mexicano de Electricistas	103
4. La amenaza de Declaración de Ilícitud de la Huelga....	107
5. Una Huelga intervenida administrativamente	111
6. Solicitud de Declaración de Inexistencia de la Huelga.	114
7. Improcedencia de la Resolución de Inexistencia de la Huelga	118
8. Consecuencias de la Declaración de Inexistencia de la Huelga para los Trabajadores Electricistas	124
CONCLUSIONES	126
BIBLIOGRAFIA	130

INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación el tema a tratar será sobre el movimiento de huelga que llevaron a cabo los trabajadores electricistas miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas, cuyo conflicto fue en contra de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. de C.V. y en cuyo emplazamiento a huelga se cumplió con el requisito fundamentado en la misma Ley Federal del Trabajo, en el cual los electricistas en su pliego de peticiones se habían fundado en el desequilibrio que existía en ese momento entre el capital y el trabajo, y que a final de cuentas dicho movimiento huelguístico fue absurdamente declarado inexistente por las autoridades laborales, cometiéndose con esto un acto violatorio en contra del Derecho de Huelga señalado en la propia Constitución.

Para la mejor comprensión de este trabajo, el presente tema se ha dividido en cinco capítulos. Los tres primeros abarcan desde los antecedentes históricos de la huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo, importantes movimientos de huelga, su regulación jurídica a través de sus diferentes etapas en la Constitución Mexicana; así como sus características generales, como son su naturaleza jurídica y los objetivos de la misma, en los dos últimos capítulos se da un panorama histórico de la creación y surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas, así como las dos huelgas más importantes que ha llevado a cabo; la primera de ellas, esta

llada en el año de 1916 y la otra en 1936; por último en el capítulo quinto se tratan los antecedentes inmediatos que -- dieron origen al conflicto de huelga planteado por los electricistas en el año de 1987; la amenaza de declaración de -- ilicitud que hizo de la huelga por parte de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. de C.V., la intervención administrativa (requisa) decretada por el Estado, con la cual se anuló el Derecho de Huelga, así como también la improcedente resolución de la declaración de inexistencia que de ésta hicieron las autoridades laborales y las consecuencias jurídicas que presentó para los trabajadores electricistas.

**ANALISIS JURIDICO SOBRE EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DEL
SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS
(Febrero 27 a Marzo 3 de 1987)**

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

- 1.- Etapa Prerrevolucionaria**
- 2.- La Huelga de Cananea**
- 3.- La Huelga de Río Blanco**
- 4.- La Huelga en la Constitución de 1917**
- 5.- La Huelga en las Leyes Federales de Trabajo en 1931 y 1970**

1. ETAPA PRERREVOLUCIONARIA

Los antecedentes de la huelga, los encontramos en la Nueva España. Y se originan en primer término, por desigualdades económicas sobre organización de castas; no había industria, ni capital, sólo trabajo.

Cuando se descubre este continente, hubo tiranía, -- opresión e injusticia, con el pretexto de incorporar al indio a la civilización occidental.

Una vez conquistada Tenochtitlán, Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos.

Las primeras industrias en la Nueva España fueron -- organizadas por Cortés, la industria manufacturera se estructuró sobre bases gremiales, cada gremio tenía sus ordenanzas -- específicas, hechas o aprobadas por los virreyes, y existía un Juez especial, encargado de velar por el exacto cumplimiento -- de las mismas.

Estos gremios tuvieron sus antecedentes en Europa, -- aunque, cuando se implantaron aquí, su decadencia ya empezaba por aquellos lugares. El nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América, estuvieron alentados por un conjunto -- de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la colonia.

La historia del trabajo en México en la encomienda, -- era el instrumento suministrado y de servicios personales, y -- que se desarrollaron a través de dos instituciones que tuvieron características económicas, el taller artesanal, y obraje

capitalista.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de - trabajo, sucedió el 4 de julio de 1582 con una típica huelga en la Catedral Metropolitana en la Ciudad de México, contra el Cabildo de la Ciudad, la suspensión de labores se prolongó has ta el 22 de agosto de ese mismo año, y así surgen más brotes - que son los antecedentes de la huelga, la explotación de cla - ses generó el Movimiento de Independencia iniciada en el año - de 1810 por Don Miguel Hidalgo y Costilla, y así surge una Nue va Nación a la Consumación de la Independencia.

Desde el año de 1821, México es un país libre, más - la consolidación de su libertad política tenía que fundamentar se sobre las bases de una independencia económica, la libertad política que logró el triunfo de la independencia, consiguió - en parte redimir a la clase económicamente débil que se había forjado en la colonia, pero esta libertad política no trajo -- consigo la libertad de trabajo, porque la tradición de servi - dumbre subsistió, los salarios de hambre se mantuvieron con la libertad de industria que originó la producción capitalista de nuestro país.

Los resabios de la vida colonial impidieron a los -- mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos -- aspectos, no era lícito a todos los hombres dedicarse a cual - quier profesión o industria, ni a todos los trabajadores les - eran accesibles.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa

de la Reforma en el Congreso Constituyente de 1856-1857; con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales, triunfa definitivamente el principio de libertad, que gracias a los paladines del liberalismo mexicano, hicieron que surgiera la libertad de trabajo y que se plasmara jurídicamente en los artículos 4o. y 50. de la Constitución de 1857, promulgada por Don Ignacio Comonfort.

La libertad de trabajo es el antecedente de la -- huelga, porque en virtud de esta libertad no pueden los trabajadores ser obligados a prestar servicios en contra de su voluntad.

Las primeras suspensiones obreras se explicaban -- por sí solas; son consecuencia de la libertad de trabajo con signada en la Constitución de 1857, ya que como no había Ley Orgánica de los artículos 4o. y 5o. el apogeo del principio de libertad de trabajo fue relevante; por eso los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente, si no combatidos por el poder capitalista mediante el empleo de la fuerza económica.

Las huelgas datan en México del año de 1865, en -- que se vió el primer brote, y este se fue propagando a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletari zación de las masas. (1)

(1) Cfr. Ramos Eusebio y Tapia Ana Rosa, El Derecho Sindical Mexicano, - Editorial Ecasa, México, 1986, pág. 192 y ss.

El desarrollo del capitalismo produjo que en nuestra patria las huelgas se consideraran como un acto delictuoso, según lo establecía el artículo 925 del Código Penal del 7 de diciembre de 1871 que decía:

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

De esta disposición penal se desprende una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas.

A pesar de esta disposición legalmente establecida, las huelgas fueron inevitables dentro de nuestro incipiente sistema capitalista de producción; así se llevaron a cabo importantes movimientos de huelga, como el de los mineros de Pachuca en el año de 1874, el de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan en agosto de 1877, pero todos ellos, así como otras suspensiones de labores, se realizaron al margen de la legalidad al finalizar el siglo pasado. Si bien es cierto que antes del porfiriato la huelga era considerada como delito, no obstante ello, hubo tolerancia por parte del gobierno para los movimientos de huelgas de los trabajadores, aunque en algunas ocasiones fueron reprimidos y castigados violentamente, como sucedió en la huelga de los trabajadores del Ferrocarril del Valle, ocurrido en el año de 1898.

En términos generales se puede afirmar que la dictadura porfirista, en relación con las coaliciones y huelgas de obreros, presenta dos momentos históricos: uno, de tolerancia durante la plenitud del régimen, y otro, de represión y asesinatos colectivos en sus postrimerías.

En la primera década de nuestro siglo, el régimen porfirista principia a recibir críticas y protestas del esforzado luchador Ricardo Flores Magón, que en compañía de otros compatriotas, constituyeron en el año de 1905 la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, lanzando poco tiempo después un manifiesto a la Nación y el programa de dicho partido, en cuyos puntos tratan valientemente el problema de la gente que trabaja. Este manifiesto fue bandera de la lucha del proletariado mexicano, por los años de 1906 y de 1907 tuvieron lugar, respectivamente las célebres huelgas que se llevaron a cabo en Cananea Estado de Sonora, y la otra en Río Blanco Estado de Veracruz, huelgas que fueron reprimidas brutalmente por medio del asesinato de muchos trabajadores, estos dos grandes movimientos se consideran la chispa que encendería la que posteriormente generaría en la Revolución Mexicana de 1910. (2)

(2) Cfr. Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1965, págs. 482 y 483.

2. LA HUELGA DE CANANEA

Cananea es una ciudad productora de cobre del Estado de Sonora, situada algunos kilómetros al sur de la frontera -- con Arizona.

En las minas de cobre de Cananea, estaban empleados seis mil mineros mexicanos, y unos seiscientos norteamericanos. Ganaban estos últimos el doble de salario que se pagaba a los mexicanos, a pesar que ambos realizaban los mismos trabajos.

Han surgido algunas dudas acerca del motivo que precipitó la huelga; algunos dicen que se debió a la prematura solicitud de tropas que hizo el Coronel Green al General Porfirio Díaz, a raíz de una demanda salarial de los mineros, otros más afirman que la huelga de Cananea estalló debido al anuncio de un capataz de que la Compañía había decidido sustituir el sistema de salarios por el trabajo de tareas, a este respecto Luis Araiza nos relata lo siguiente:

"La noche del 31 de mayo de 1906 los mayordomos de la mina Oversight reunen a los obreros denominados correreros y rezagadores para notificarles, que a partir del día siguiente la extracción del metal se hará bajo nuevas normas en virtud de la contratación que para ese trabajo han celebrado los citados mayordomos con The Consolidated Company, cuya contratación los reviste de amplias facultades para reducir el personal de ese departamento para seguir pagando los mismos salarios y para exigir mayor rendimiento es sus labores a los obreros que,

al no ser despedidos sigan prestando sus servicios al mine --
ral."(3)

Cualquiera que haya sido el motivo inmediato de la -
huelga, lo cierto es que los trabajadores del turno de la no--
che, discutieron las medidas que deberían de tomar para hacer
frente a tales disposiciones, decidiendo estallar la huelga a
las 5 de la mañana del día 10. de junio de 1906, comunicando a
sus compañeros del turno matutino los hechos que los llevaron
a tomar esa medida.(4)

El movimiento se desarrolló pacíficamente, abandona
ron la mina los trabajadores. El gerente de la Compañía Minera
"Cananea Consolidated Copper Company", Coronel Williams C. --
Green, estimó serio el movimiento, demandó en su auxilio la in
tervención del gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del día 10. de ju
nio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrie
ron los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus fi
las, y de llevar a cabo una grán manifestación, a las diez de
la mañana ocurrieron los líderes de los huelguistas a las ofi
cinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la
empresa, Licenciado Pedro D. Robles y también las autoridades
del lugar.

(3) Cfr. Araiza, Luis, Historia del Movimiento Obrero. Casa del Obre
ro Mundial, México 1965, pág. 50.

(4) Cfr. Ibidem.

Los representantes de los huelgistas, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón que encabezaban el comité de huelga, presentaron un pliego petitorio que contenía los siguientes puntos:

1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
II.- El sueldo mínimo del obrero será 5 pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidate Cooper Company", se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros, las mismas aptitudes que los segundos.

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

V.- Todo mexicano en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

El abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones obreras, pero los huelgistas estaban decididos y se mantuvieron en digna actitud.

Como fueron negadas categóricamente las peticiones, enseguida se improvisó un mitin frente a la mina "Oversight" en el cual los comisionados informaron que la Compañía no había aceptado sus peticiones. Desde ese momento se inició la lucha, organizándose una manifestación compacta que partió de la

mina con dirección al barrio de la "Mesa", a efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar el movimiento, pero el gerente de la negociación minera, que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó -- otros argumentos para él más eficaz, y pronto los puso en -- práctica, el uso de las ametralladoras.

La manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para invitar a los obreros de este departamento que hiciera causa común con los huelguistas, como los trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros, y como no lo consiguió, con una manguera roció con agua a la manifestación, ayudado por su hermano William empapando las banderas que llevaban, entre ellas la insignia de la patria, los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio exigiendo que saliera George Metcalf, y la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre, entonces se inició la lucha, se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, hubo heridos y muertos, y entre estos últimos los hermanos Metcalf.

Después de esta lucha, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la comisaría en demanda de justicia, pero cuando se acercaban al palacio municipal fueron recibidos a balazos, originándose así el segundo choque violento, registrándose nuevas víctimas entre personas muertas y heridas, este fue el teatro del primer día de lucha en las ca

lles ensangrentadas de Cananea.

El gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, genlarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, la mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers" de los Estados Unidos.

La misma mañana del 2 de junio fueron encarcelados más de veinte obreros, más tarde los obreros organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador pero fueron estorbados por la empresa, iniciándose de nuevo la lucha siempre desigual, obreros desarmados y los agresores utilizando magníficas armas, la refriega continuó hasta las 10 de la noche en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de Porfirio Díaz es la de haber permitido el paso de tropas norteamericanas armadas para proteger a la Compañía Minera "Cananea Consolidated Cooper Company".

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa, a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por personas enteradas.

El día 5 de junio de ese año, mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros 5 dirigentes importantes señalados como directores

del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de 15 años de prisión en las Tinajas de San Juan de Ulúa, mientras que el epílogo de este movimiento de huelga, fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo arbitrario e injusto para todos sus dirigentes que así pagaron por luchar por la reivindicación de la clase obrera en contra de la explotación capitalista.

Esta manifestación de descontento de los obreros su cedido en la huelga de Cananea como en la de Río Blanco se -- consideran como los antecedentes que más tarde generaría en la Revolución Armada de 1910. (5)

(5) Cfr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo tercera edición, Editorial Porrúa, México 1975, pg. 5 y ss.

3. LA HUELGA DE RIO BLANCO

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea, cuando en la Región textil de Orizaba Ver., -- otra huelga fue reprimida por el gobierno federal con caracteres de tal violencia que el resultado fue una catástrofe.

Los trabajadores de las fábricas de Rio Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo y solidaridad hacia sus compañeros de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, declararon la huelga, además de solicitar a la empresa un razonable aumento de salarios, mejoramiento en sus condiciones de vida humana; - distribución de horas de trabajo, mejores condiciones higiénicas y, especialmente la abolición de las odiosas tienda de raya, en la que por el sistema de vales les eran descontados hasta un 10 y 12%.

Los trabajadores se habían agrupado al Círculo de -- Obreros Libres, que presidía el líder José Morales, a quién hi cieron defensor de sus intereses. Fue nombrado como árbitro en el conflicto el Presidente Porfirio Díaz.

La noche del 7 de enero de 1907 se convocó a una magna asamblea en el teatro Gorostiza de Orizaba, para estudiar - el conflicto y más de tres mil trabajadores concurren para conocer las resoluciones del árbitro, ya sea porque estas no - estaban de acuerdo con sus intereses o porque no les concedían lo que ellos consideraban de justicia, el caso fue que después de una tormentosa sesión en la que se acusó con toda energía - al presidente del Círculo de Obreros Libres, José Morales, de

parcialidad manifiesta con la empresa, los obreros decretaron los movimientos de huelga, lanzándose a ella inmediatamente. En medio de vítores al movimiento y de mueras estruendosos al capitalismo, ondeando banderas y estandartes, los obreros dispuestos a jugarse la vida en defensa de su bienestar, decididos a morir antes que seguir soportando esa situación miserable, y continuar siendo víctimas de la explotación de los extranjeros que manejaban las tiendas de raya, recorrieron las calles de Orizaba en dirección a la zona de Río Blanco.

El tumulto era imponente, nadie podía ya detener a aquella ola humana que luchaba por su pan, por las subsistencias de sus esposas e hijos, de sus madres y hermanas. Al llegar a Río Blanco, los obreros se dividieron en nutridos grupos, y por primera providencia libertaron a los presos de las cárceles, quienes posteriormente se unieron a ellos. Después los propios huelguistas tomaron venganza en las personas y propiedades de los dueños de las tiendas de raya, las que más tarde fueron saqueadas e incendiadas.

Los huelguistas dueños momentáneamente de la situación, se entregaron a los más desenfrenados actos de represalias y el desbordamiento de pasiones fue incontenible, las mujeres de los obreros, empuñando estandartes, se mostraron las más agresivas y el grupo, en general, ofrecía un espectáculo trágico.

El jefe policíaco de Orizaba, Coronel Francisco Ruíz trató de mantener el orden dictando medidas militares, pero no

pudiendo controlar la situación, fueron llamados con urgencia a Veracruz tropas de auxilios, las que no tardaron en presentarse, llegaron los del 13o. batallón. Ya para entonces la noticia se sabía en México, de donde también se enviaron tropas por órdenes del propio Presidente Porfirio Díaz. También salieron fuerzas federales de Jalapa.

Los obreros, alentados por los primeros triunfos realizaban todo género de atentados, más de 266 viviendas para obreros, propiedad de la negociación fueron incendiadas, así como la casa del presidente del Círculo de Obreros Libres señor José Morales, y los daños fueron considerables, principalmente en el Barrio de Motzorongo Rio Blanco .

Las tropas avanzaron en línea de combate, pero los obreros no se arredraron, de pronto se oyó la voz de "fuego" y sonó pavorosa la primera descarga, y la sangre de más de 90 obreros enrojeció la tierra; diez trabajadores cayeron para no levantarse más, los amotinados contestaron con piedras , decididos a jugarse el todo por el todo, pero la superioridad del armamento y de números de federales se dejó sentir inmediatamente.

Diezmados los huelguistas después de una resistencia desesperada tuvieron que refugiarse en los cerros de Santa Catarina y San Cristóbal donde tuvieron que esconderse entre cuevas y barrancas.

Poco a poco se fue restableciendo la calma y comenzaron a regresar a Orizaba las familias que habían huido al ini-

ciarse los trágicos acontecimientos.

Los obreros que habían quedado vivos, posteriormente empezaron a llegar con los cadáveres de sus compañeros caídos durante el conflicto que se había suscitado. (6)

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz.

Tres años más tarde la Revolución había triunfado y Porfirio Díaz abandonaba el país en el vapor "Ipiranga" con rumbo a Europa, donde tuvo tiempo suficiente de recordar a todas sus víctimas, porque le sorprendió la muerte en el destierro antes de terminar el balance de su vida. (7)

(6) Cfr. Graham Fernández Leonardo, Los Sindicatos en México, Editori-
al Atlamiliztli, A.C., México 1969, pg. 40 y ss.

(7) Cfr. Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho", op.cit., pg. 40.

4. LA HUELGA EN LA CONSTITUCION DE 1917

En la historia de la Revolución Mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra actual Constitución Mexicana y que comprende todo un título destinado al trabajo y a la Previsión Social, cinco documentos. El denominado Pacto de la Empacadora que suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912; el artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe, que dió origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta y que suscribió Don Venustiano Carranza, publicado el 12 de diciembre de 1914; el decreto del propio Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos dictado en el Puerto de Veracruz el 10. de agosto de 1916; y el mensaje y el proyecto de constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de Querétaro a partir del 10. de diciembre de 1916.

En el primero de dichos documentos sólo se adaptaban como medidas para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera, la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de las jornadas de trabajo a diez horas por día y alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas. En el segundo, Carranza manifestó que pondría en vigor todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país a efecto de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias. En el tercero se con

sideró la suspensión del trabajo en los servicios públicos - cuando perjudicara directa o indirectamente a la sociedad y se penalizó la huelga hasta con la muerte de resultar grave - dicha suspensión de las labores o cuando se destruyeran o deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas. En el cuarto sólo se reglamento el artículo 5o. de la Constitución de 1857 en cuanto a la libertad de trabajo y se precisaban - los términos que debía contener todo contrato de trabajo.

Al ser presentado el proyecto del artículo 5o. en - la sesión del 19 de diciembre de 1916, los diputados propusie - ron una mención suspensiva para permitir que la comisión de - signada para analizar el proyecto pudiera estudiar las obser - vaciones que habían hecho los diputados Mágica, Román, Mon - zón, Recio y Colunga.

En el dictamen la comisión puso de manifiesto en re - lación al derecho de huelga, que se reconoce la facultad de - asociarse como un derecho natural del hombre, de no obtener - los trabajadores el mejoramiento que demanda, garantizar el - derecho de cesar en el trabajo colectivamente e ir a la huel - ga.

En las fracciones XVII y XVIII, quedó consignado el derecho de huelga, al decirse en la primera de dichas fraccio - nes que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros", y en segunda: -- "que las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pací - ficos , lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los

factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios", se agregó un párrafo para establecer que, "en los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación, el Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo", posteriormente se adiciono la fracción XVIII con otro párrafo en el que se dijo:

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

Esta última parte se suprimió durante el periodo presidencial del general Lázaro Cárdenas a iniciativa suya presentada el 15 de marzo de 1938 y se aprobó tal supresión el 17 de noviembre de ese mismo año, por estimarla contraria

al espíritu del precepto constitucional en su conjunto.

Quedó de esta manera definido entre nosotros el derecho de huelga como producto de concepciones de genuino arraigo popular surgidas de realidades ya vividas hasta ese momento, sin pretensiones doctrinarias y, con el único propósito de reivindicar situaciones que la experiencia había demostrado que resultaba necesario reconocer y reglamentar. (8)

La primera ley que había consignado el derecho de huelga en la República Mexicana fue la que se había expedido en el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915. (9)

(8) Cfr. Barajas Montes de Oca, op. cit., pg. 33 y ss.

(9) Cfr. Ramos Eusebio, op. cit., pg. 192

5. LA HUELGA EN LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 y 1970

Anteriormente a la Ley Federal del Trabajo de 1931, se había elaborado el Proyecto del Código del Trabajo de 1929 por el Presidente Emilio Porte Gil, este documento concibió a la huelga como conflicto de orden exclusivamente individual, y los objetivos de la huelga fueron; a) Celebración del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley, b) Cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley, c) Revisión del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley, d) Equilibrio entre los diversos factores de la producción, e) Apoyar una huelga que haya tenido por objeto cualquiera de los mencionados anteriormente, siempre que no hubiera sido declarada ilícita o ilegal.

La huelga solo suspendía el contrato de trabajo sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones derivadas del mismo, por lo que mientras estuvieren interrumpidas las labores no se podría reanudar el trabajo ni emplear transitorio o definitivamente a otros trabajadores. Se admitió tanto que si la huelga consistía en el ejercicio de un derecho no incurrieran en ninguna responsabilidad los trabajadores que la llevaran a cabo, por presentar tal actitud la expresión de un malestar colectivo manifestado por la mayoría de los trabajadores que lo sufrían.

Emilio Porte Gil, en la exposición de motivos, insistió que la huelga debía evitarse en lo posible, y que a este fin proponía todo el articulado que sometía a la conside-

ración del Congreso, así como los avisos que deberían darse a las autoridades laborales. También señaló que no debía pagarse salario a los huelguistas durante el tiempo que hubiere durado la huelga. Fue igualmente estricto tratándose de la huelga emplazada a empresas que prestaran servicios públicos, por que en su proyecto se fijaron sanciones y apercibimientos, entre los cuales estaba que si los trabajadores se negaran a --obedecer determinaciones adoptada por la autoridad, que en un periodo no mayor de 24 horas, no regresaban a sus labores, se darían por terminados los contratos de trabajo por estimarse dicha conducta como una manifiesta desobediencia a la propia autoridad.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su título quinto denominado De las coaliciones, huelgas y paros, (arts. 258 a 283), se contemplaban los mismos objetivos que señalaba el Proyecto del Código del Trabajo de 1929, excepción hecha de toda mención al contrato ley, en consecuencia no hubo variaciones significativas en relación con los objetivos y con las disposiciones referentes al hecho de que la huelga sólo ssuspende el contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones, que emanaran del mismo. Se fijaron sanciones contra los actos de coacción, violencia física o moral sobre las personas, o de fuerzas sobre las cosas, respecto del incumplimiento de los requisitos de prehuelga o en relación con la intervención de las autoridades del trabajo en cada uno de los actos procesa

les, y en particular sobre la notificación al patrón, la conciliación o la calificación de una huelga, poco varió la concepción que ya se tenía es esa época sobre las relaciones obreros-patronales.

Por lo que se ve al aviso que debía darse al patrón respecto al propósito de ir a la huelga, se fijó un término de seis días contado a partir del momento en que fuese notificado, para que tuviera lugar la suspensión de labores en cualquier, excepción hecha de aquellos dedicados a prestar servicios públicos, para los cuáles dicho término se amplió a diez días. La ley consignó como servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de gas; luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamiento y distribución de agua destinada al servicio de las ciudades; los sanitarios; los de hospitales y los de alimentación cuando se refiriesen a la distribución de artículos de primera necesidad y siempre que se afectara una rama completa de estos servicios.

Distinguió entre huelga lícita e ilícita y se fijó sanciones de carácter laboral y de índole penal para el caso de que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el otorgamiento a éste de la faultad de celebrar nuevos contratos. Las sanciones penales que estableció fueron dirigidas en contra de quienes impidiesen o estorbasen la actuación de la autoridad del trabajo; de las personas --

que impidiesen la reanudación de labores o aquellas que no -
siendo trabajadores de la negociación tomaran parte en una -
huelga declarada inexistente o ilícita.

En el anteproyecto de la ley de 1970, el Presidente Díaz Ordáz, manifestó que en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. - El anteproyecto se apoyó en esta idea ya contenida en la ley de 1931, por cuyo motivo se aceptaron los lineamientos generales de la misma.

En la Comisión Legislativa que examinó dicho anteproyecto, únicamente introdujo con algunos cambios por lo que hace al articulado de la huelga, necesario, como lo estimó para resolver algunas dudas de interpretación. Recientemente se modificó el procedimiento para llevar a cabo una huelga, incluyendo en un capítulo especial, derogando en el título respectivo los artículos que contenían. Las demás disposiciones quedaron vigentes sin sufrir ninguna alteración al texto aprobado por el legislador. (10)

(10) Cfr. Barajas Montes de Oca. op. cit., pg. 37 y ss.

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

- 1.- Fundamento Social de la Huelga
- 2.- La Huelga como un Derecho Social
- 3.- Concepto Doctrinario de la Huelga
- 4.- Concepto Legal de la Huelga
- 5.- Fundamento Legal de la Huelga

1. FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA

La existencia de los grupos sociales, jamás encontró explicación durante la vigencia del individualismo y del liberalismo. El individualismo, negaba la posibilidad de ser de los grupos sociales y, consecuentemente, negaba también los intereses colectivos.

En la vida social afirmaba esta doctrina, solo pueden darse voluntades individuales, es decir, la única realidad que se da en la vida social es el hombre. La sociedad, no es más que un agrupamiento de hombres, que no pueden ser concebidos sino en su individualismo o integrando el gran engranaje social, sin que se de, ni siquiera, una posibilidad de grupos sociales intermedios entre el individuo y la sociedad. El liberalismo pretendía la total abstención del Estado en la vida económica, pero sus aspiraciones no terminaban ahí, sino que, exigían del Estado la eliminación de todos aquellos obstáculos que interfirieran en el libre juego de la oferta y la demanda. Las leyes económicas son naturales y el Estado en nada debe de intervenir.

En vigencia de estos principios, dejaban a los trabajadores atados de tal modo que su acción revolucionaria era nula, con posterioridad la escuela sociológica ha venido a demostrar que la sociedad no es solo adición simple de individuos. Que además de la existencia del hombre, parte social, existen grupos sociales con finalidades y personalidad

propia, bajo esta concepción, la huelga encuentra su fundamento social en la necesidad de los trabajadores mayoritarios en una empresa, de suspender las labores en ella, como consecuencia de la injusticia derivada de la falta de equilibrio de los factores de la producción, injusticia que se traduce en una igualdad de distribución del ingreso nacional, origen de todos los problemas sociales. (11)

Al cambiarse la concepción de la sociedad y admitirse que en su seno no solamente actuaban los individuos, sino también los grupos, se abrieron las puertas para un nuevo fundamento de la huelga: Los intereses colectivos tienen la misma realidad social que las individuales y por lo cual merecen el mismo respecto del orden jurídico, por lo tanto así como el derecho protege los intereses de la parte patronal, debe también amparar los intereses de la clase obrera. Con esto las relaciones jurídicas entre la empresa y sus trabajadores quedaron transformados con la aparición del derecho colectivo del trabajo, por lo anterior, la empresa ya no iba a ser un centro de trabajo a donde la única ley que existía era la del patrón, sino que ahora iba a ser un centro de actividades, en donde van a converger los dos factores de la producción, el capital y el trabajo y teniendo cada uno de dichos factores un rango y un derecho en o sobre la empresa.

(11) Cfr. Cein Tecu Archila, Tesis Profesional. Los Sindicatos y su Participación en la Política Actual México 1978, págs. 70 y 71.

2. LA HUELGA COMO UN DERECHO SOCIAL

La huelga como un derecho social, no sólo tiene -- una función proteccionista, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado porqué a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cuál traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

La huelga social es la que modifica las instituciones, las estructuras económicas y en general toda vida de la colectividad.

La participación de utilidades, las primas de jubilación, las primas de antigüedad, son conceptos reivindicatorios porque tienden a que se devuelva al trabajador la plusvalía, (trabajo no pagado), de su trabajo.

En el aspecto social se debe propugnar porque se establezcan más y mejores normas reivindicatorias en beneficio de la clase trabajadora de México.

La huelga por su naturaleza social, protege a los trabajadores en cuanto a buscar el mejoramiento de sus condiciones por medio del cambio de las estructuras económicas.

La huelga como fórmula jurídica de legítima defensa de la clase obrera, está plenamente justificada, toda vez que con ella se persigue la finalidad de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

Cuando la mayoría trabajadora juzgue injusta la -- realidad jurídica de la empresa, debe de tener entre sus fa-

cultades la de interrumpir las labores mientras no se instaure de nuevo la armonía entre los dos factores de la producción. El requisito mayoritario es la esencia de la democracia contemporánea, y ni el orden jurídico ni la empresa deben ignorarlo. (12)

En concreto diremos que la huelga es un derecho eminentemente social, porque tiende a dar normas protectoras a la clase trabajadora en sus reivindicaciones y logros en su lucha para obtener mejores condiciones de trabajo cuando ellos consideren injusto que no existe el equilibrio entre los factores de la producción en el centro de trabajo, pudiendo así, hacer uso del Derecho de Huelga.

(12) Cfr. Ortíz Velázquez Ramón, Justificación del Derecho de Huelga Tesis Profesional, México 1986, págs. 165 y 166.

3. CONCEPTO DOCTRINARIO DE LA HUELGA

En la doctrina mexicana existen diversas definiciones que hacen de la huelga los autores mexicanos, por lo cual aquí solo expondremos aquellos conceptos que den una idea suficiente sobre la misma.

El jurista J. Jesús Castorena afirma: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".⁽¹³⁾

Este concepto podemos decir que se acerca un poco a lo aceptable, si lo vemos desde el punto de vista jurídico.

El doctor de la Cueva nos indica que "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas prévia observación de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones".⁽¹⁴⁾

Entre otras cosas Mario de la Cueva nos dice, .. para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones, aquí el equilibrio no existe, y ni podrá existir, ya que no puede haberlo entre los --

(13) Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero séptima edición, - México 1984, pág. 301

(14) Cueva Mario de la ., Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1961, pág. 788.

que tienen riqueza y los que no tienen nada.

El procesalista Alberto Trueba Urbina, hablando sobre el concepto de huelga, fue la que el propuso en el Tercer Congreso del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, efectuada en el mes de julio del año de 1949, y fue la siguiente:

"La huelga es un derecho de autodefensa de la clase obrera, con carta de ciudadanía en la política mexicana". (15)

Algunos autores al hacer referencia sobre este concepto, están de acuerdo al afirmar que la huelga es un derecho de autodefensa de la clase obrera y lo consideran un excelente concepto, pero lamentan aquello de carta de ciudadanía, entre estos autores que califican esta definición de Trueba Urbina, tenemos al maestro Armando Porras López, que a manera de ensayo ofreció el siguiente concepto: "La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del Trabajo, por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa". (16)

En relación a este concepto, su autor lo considera aceptable ya que dijo, que en él están enunciados los elemen

(15) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Congreso del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social" México 1949, pág. 533.

(16) Porras y López Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial - José M. Cajica, Jr., S.A. Puebla Méx. 1956, págs. 407 y 408.

tos necesarios que deben de existir en una huelga, basándose para esto en que:

1) La huelga históricamente hablando, siempre ha sido una lucha de clases.

2) La suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo va a ser temporal.

3) La huelga es realizada por un grupo de obreros.

4) La huelga es un derecho de autodefensa. (17)

En síntesis podemos concretizar que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento en forma temporal, formando una lucha de fuerzas con el objeto de tener ventajas económicas, haciendo una presión sobre la parte patronal para obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo o la modificación de la misma.

(17) Cfr. Portas y López Armando, . . . pág. 408

4. CONCEPTO LEGAL DE LA HUELGA

En el proyecto de Código del Trabajo de 1929 presentado por Emilio Portes Gil siendo Presidente de la República, ofreció como definición de la huelga lo siguiente: -- "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Sin embargo en la exposición de motivos se hace referencia en forma inusitada a un llamado arbitraje constitucional de carácter semiobligatorio que no se encontraba reglamentado. Conforme a un sistema particular de concepción se argumentaba:

Que la huelga en si misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho. La huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo para que pueda ser -- considerada como lícita, porque el constituyente sólo ha buscado armonizar los derechos del trabajo y el capital, considerándolos como factores de la producción y sólo cuando esa arma se ha perdido y existe un desequilibrio en los factores, es cuando la huelga es lícita.

Aún cuando este proyecto no llegó a formarse como primera Ley Federal del Trabajo, se ofreció su concepto respecto a la huelga, ya que este si fué tomado en cuenta en -- posteriores legislaciones.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 nos dice que:

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo -- como resultado de una coalición de trabajadores". (artículo

259) y la Ley Federal del Trabajo de 1970 se expresa de la huelga diciendo que: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". A la definición la huelga de la Ley Federal del Trabajo de 1931 le había sido agregada en el año de 1941 la palabra "legal". El objeto de tal adición se apoyó en la circunstancia de que la suspensión del trabajo debe ser legal, y esto se debió a una reacción social debido a las constantes suspensiones e interrupciones de labores que llevaron a cabo varios grupos de trabajadores sin observar los requisitos legales. El legislador quiso recalcar la idea de que el orden jurídico protege el derecho de huelga unicamente cuando se ejerce por los caminos legales. La huelga es un acto jurídico sujeto a la observancia de determinadas prevenciones legales, y cuando faltan, el acto es inexistente o nulo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 el agregado "legal" fue suprimido, ya que tal adición solo sirvió a las autoridades del trabajo, ya que mediante argucias éstas podían declarar la inexistencia de la huelga. Por esto se modificó así mismo la redacción "suspensión resultado de una coalición", cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de labores se comprobara que la coalición era mayoritaria. En la Ley Federal del Trabajo de 1980, la definición que hace sobre la huelga no varió, ya que esta sigue siendo la misma de la que nos habla la Ley Federal de 1970.

La Ley Federal del Trabajo vigente, nos dice en su artículo 440 que:

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo - llevada a cabo por una coalición de trabajadores". (18)

(18) Barajas Montes de Oca, op. cit., pág. 13 y ss.

5. FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA

El fundamento legal de la huelga se encuentra expresamente señalada en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional y en la Ley Reglamentaria de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I del artículo 450, el cual fué reproducida de la fracción XVIII del citado artículo 123 de la Constitución Mexicana y que se funda en el principio de lucha de clases para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

La fracción XVII del artículo ya señalado anteriormente dice: "Que las leyes reconocerán las huelgas como un derecho, lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores".

La fracción XVIII del mismo artículo, asigna a estos movimientos una finalidad colectiva, es decir nos habla de un grupo de trabajadores para la defensa en las mejoras de las condiciones de trabajo, y que éstas huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, es decir, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, y que no es otra cosa que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, que tiene por finalidad conseguir el imperio social, la unión de estos dos términos, permite entender que entre el trabajo y el capital, es el equilibrio que surge de la justicia social, derecho de los trabajadores que consiste precisamente en que todo estado eco -

nómico de bonanza debe corresponder igualmente a un mejoramiento en las condiciones de trabajo.

El fundamento y la consagración de la naturaleza jurídica constitucional de la huelga a la elevación de un derecho de la clase trabajadora, se precisó en el Congreso de Querétaro en febrero de 1917 en la Constitución Mexicana en su artículo 123, no fué el resultado de un debate, por que la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía o no ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión.

El fundamento de este derecho de huelga reconocido por la Constitución en favor de la clase trabajadora y notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la coacción social y económica ejercida por los capitalistas sobre los trabajadores debe de equilibrarse en justicia, con lo que la ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas.

Lamentablemente en la actualidad, el ejercicio del derecho de huelga, siendo un medio de autodefensa y un medio de reivindicación de la clase trabajadora y estar fundamentado y expresamente señalado y consagrado en el artículo 123 en sus fracciones XVII y XVIII de la Constitución Mexicana, ha sido anulado infinidad de veces por el propio Estado, -- quién debería de vigilar que las leyes se cumplieran, ha -- violado este precepto constitucional al dejar en estado de

indefensión a los trabajadores, ya que estos al utilizar este derecho, el Estado se los ha declarado inexistente, aunque se hayan cumplido con los requisitos de fondo y de forma como lo establece la ley de la materia.

CAPITULO III

LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA

- 1.- El equilibrio entre los Factores de la Producción
- 2.- Celebración o cumplimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo
- 3.- Celebración o cumplimiento del Contrato Ley
- 4.- Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo
- 5.- Cumplimiento de las disposiciones legales sobre la Participación de Utilidades
- 6.- Apoyo Solidario a una huelga.

1. EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

Antes de iniciar el tema del presente inciso, como parte introductoria diremos que los objetivos de la huelga - originalmente enunciado en forma limitada en el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, derogada por la Ley - de 1970, se adicionaron al artículo 450 actual como nuevos - objetivos los siguientes: La celebración del contrato ley, y su revisión al término de su vigencia, el cumplimiento del - mismo, así como el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades y el exigimiento de la revisión contractual a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la Ley Laboral.

Según el contenido del artículo 2 de esta ley, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patronos, equilibrio - que deben entenderse como la armonía entre los factores de - la producción y se rompe cuando los salarios que devenguen - los trabajadores resultan manifiestamente insuficiente por - el alto costo de la vida: desequilibrio que se origine por - cualquier causa, o circunstancia aún no imputable al patrón y que afecte gravemente a la clase obrera. (19)

El carácter que durante largo tiempo se otorgó a - la huelga de ser un movimiento de insurrección que buscaba -

(19) Cfr. Ramos Eusebio, op. cit., pág. 199.

La destrucción o por lo menos el cambio de la sociedad, ha sido totalmente abandonado, la huelga es hoy un instrumento de lucha contra el patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses por medio de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no atenta contra las maquinarias e instrumentos de trabajo, ni contra las personas.

Los métodos han cambiado y se procura la comprensión y protección del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado, en otras palabras, no debe verse ya a la huelga como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspendan sus actividades profesionales y se desatiendan de sus deberes cívicos y sociales, para obtener determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre las dos partes, el capital y el trabajo que separadas en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses. (20)

El desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino que se producen en el seno de la colectividad, repercutiendo concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción.

(20) Cfr. Barajas Montes de Oca, op. cit., pgs. 41 y 42.

Como la disposición constitucional consignada en la fracción XVIII, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución de la República y reproducido por la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se funda en el principio de luchas de clases para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, también puede originar ese desequilibrio multitud de causas no sólo de carácter interno como ya se ha dicho, relacionado con la necesidad de establecer un salario justo desde el punto de vista económico, sino también cuando se procede inequitativamente en el reparto de beneficios, ya que este reparto proviene del contrato del trabajo y opera en función del propio contrato, de modo que dentro del desequilibrio económico entre los factores de la producción, cuando se trata de conseguir un equilibrio entre los salarios y los beneficios empresariales, ya sea por medio del salario o de sus complementos, como la participación obrera en las utilidades, reparto inequitativo de los beneficios también puede originar complementariamente un desequilibrio entre el capital y el trabajo. (21)

(21) Cfr. Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico. . . . op. cit., pgs. 488 y 489.

2. CELEBRACION O CUMPLIMIENTO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Otro de los objetivos de la huelga y como lo señala el artículo 450 en su fracción II de la Ley Laboral es la de "obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia", y es que siendo el contrato colectivo un acuerdo en que se establecen las condiciones que han de ser observadas en los contratos individuales, las reglas que contienen no constituyen derechos y obligaciones de las partes que los celebran sino la aplicación de situaciones ya aceptadas.

Conviene por lo tanto distinguir entre relaciones individuales y relaciones colectivas aún cuando se confundan tratándose de la persona llamada patrón o empresario. Las primeras son las que atañen al trabajador contemplada en forma aislada, las segundas representan una suma de individualidades con las características de que las condiciones que se pactan entre trabajadores y patronos no constituyen derechos y obligaciones de quienes las pactan, (sindicato y patrón o patronos) sino de la corporación de obreros en su empeño por limitar la fuerza patronal.

Con base en estas ideas se puede establecer que -- las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo, ajustando las individualidades ya existentes a criterios y de índole general, Sólo en los casos en donde no exista vo

luntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos sustanciales en relación al trabajo, la huelga será el medio legal para lograr el efecto deseado; elevar el interés individual a un interés de grupo para establecer el salario, la jornada, los descansos, el pago de indemnizaciones, la protección y seguridad del trabajo, etc. (22)

La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta indiscutible. Los trabajadores, por sí mismo, no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo, ni contrato - ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito sine qua non para su celebración, en realidad ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato se busca mediante un conflicto y estallada ésta, se plantea como causa de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la apoyan.

Un problema estrechamente vinculado a la huelga cuyo objeto es el que se anota en este inciso deriva que --

(22) Cfr. Barajas Montes de Oca, op. cit., 42 y 43.

planteándose como objeto de la huelga la firma de un contrato colectivo, la autoridad advierte que existe, en la empresa de que se trata, un contrato celebrado.

Ni en al Ley de 1931 ni en la de 1970 se resolvía este problema, sin embargo algunos Tribunales de Trabajo y entre ellos la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se abstendían de dar entrada a esas exigencias.

A partir del primero de mayo de 1980 el problema fué resuelto en virtud de que el nuevo artículo 923 autoriza al Presidente de la Junta a no dar trámite en ese caso al escrito de emplazamiento.

En relación al cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, es la fracción IV del artículo 450 en donde se consigna este objeto de huelga, cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes; si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo. (23)

(23) Cfr. Buen L. Néstor de Derecho del Trabajo, tomo II, quinta edición, Editorial Porrúa S.A. México 1983, pg. 857 y ss.

3. CELEBRACION O CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO LEY

En la fracción III del artículo 450 de la Ley Laboral se señala que es objeto de la huelga el obtener de los patrones la celebración o la revisión del contrato-ley.

El problema aquí adquiere características diferentes en la medida que no dependen de la voluntad de un solo patrón el pactar un sólo contrato o revisarlo. De hecho la intervención de una convención constituye un elemento que -- disvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se -- pretende obtener.

En la Ley de 1931, el contrato-ley que, en realidad se denominaba "contrato colectivo de carácter obligatorio", aparecía regulado dentro del mismo capítulo al contrato colectivo, en general, esto tenía una razón de ser, ya que no se celebraba el contrato-ley de manera especial, simplemente en los casos en que un contrato colectivo hubiere sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, por decreto del Poder Ejecutivo Federal o Local, se declaraba su obligatoriedad.

En la Ley de 1970, reconociendo una realidad que superó a la vieja fórmula y que respondía a una realidad indiscutible, el hecho de que todos los contrato-ley vigentes nacieran de una convención, de esa manera la Ley de 1970 ha-

bfa consagrado el procedimiento, que consiste en convocar a una convención obrero-patronal que aprueba un nuevo texto para el contrato ley.⁽²⁴⁾

Las convenciones de trabajadores y patronos, desde hace muchos años, (Ley de 1970), se encargaban de formular el contrato-ley, de manera que ésta práctica ha sido recogida por la Ley de 1980 que actualmente está vigente, aprovechándose muchas experiencias sobre el particular. En éstas convenciones nace el derecho autónomo colectivo.

El artículo 405 de la Ley Laboral nos establece -- que los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local; los contratos-ley pueden referirse a industrias de jurisdicción federal o local, las solicitudes para elevar los contratos-colectivos de trabajo de naturaleza local a contrato-ley, en una entidad federativa, deberán dirigirse a los gobernadores de los Estados, o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia federal a contrato-ley, o cuando se refiere a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán de dirigirse a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de industrias de jurisdicción federal en una entidad federativa.

En relación al cumplimiento del contrato-ley, se sigue el mismo procedimiento que para los contratos colecti-

(24) Cfr. Buen L. Néstor de., op. cit. pgs. 807 y 808.

vos de trabajo que se señala en el artículo 450, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Durante el emplazamiento a huelga, cuando el objeto sea la celebración o la revisión del contrato-ley, el escrito lo presentarán los sindicatos coaligados, adjuntando una copia para cada uno de los patrones emplazados o a los de cada empresa o establecimiento que sean parte de las contrataciones respectivas si se trata de sucursales o negociaciones incorporadas, la variante en estos casos estriba en que el día y la hora que se fijen para suspender las labores no podrán ser menos de treinta días naturales, contados a partir de la fecha y hora de la presentación que procede ante la Junta competente del lugar. (25)

(25) Cfr. Barajas Montes de Oca, op. cit., pág. 73.

4. REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas, es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición.

Cualquiera que sea el término de duración a que se ha sujetado la vigencia de un contrato colectivo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes, ese mandamiento implica la vigencia del contrato, o hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el sindicato o sindicatos, o hasta que las partes por mutuo acuerdo lo den por terminado, o se acredite algunas de las causas previstas por la ley, esto es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza. Si el contrato es una fórmula de convivencia, se expresa un punto de equilibrio en las relaciones obreros patronales, resultaría anárquico darlo por terminado, si persiste la materia de su existencia, tampoco sería conveniente conservar su operancia por tiempo indefinido, al transcurso de los años se tornaría en un instrumento inflexible y conflictivo o de presión de una de las partes sobre la otra, de aquí su decisión de hacer posible su constante adaptación.

La institución de la revisión tiene un doble objeto, primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones

de las partes, durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y segundo dar oportunidad de introducir en el contrato colectivo del trabajo - las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un periodo razonable de dos años, de acuerdo con el artículo 399 de la ley, se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia.

La revisión lleva implícitas las ideas de unidad y de vigencia, puesto que el contrato colectivo celebrado es - el mismo a pesar de las revisiones que pueda sufrir y que de los términos de todo el, pueda cambiar como consecuencia de esas revisiones.(26)

De conformidad con el artículo 398 de la ley, la - revisión puede solicitarse:

1) Por el sindicato de trabajadores o por el patrón que lo celebraron.

2) Por cualquiera de las partes, siempre que representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, si el contrato colectivo se celebró por varios sindicatos de trabajadores.

3) Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

(26) Cfr. J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero - sexta edición, s.e. México 1973 pág. 289 y ss.

La revisión del contrato colectivo de trabajo debe ser hecho por lo menos sesenta días antes del vencimiento del mismo, como expresamente lo señala el artículo 399 de la ley, de acuerdo como se desprende y como lo establecen las fracciones I, II y III del mismo artículo mencionado anteriormente, el contrato colectivo del trabajo es revisable cada dos años en forma general, debiendo existir la mayoría obrera, para que se lleve a cabo la revisión.

Los trabajadores, generalmente, dentro del periodo de dos meses entregan a la empresa el proyecto de contrato colectivo, dando inicio así, a unas series de pláticas entre los trabajadores y empresa a fin de llegar a un acuerdo, y sólo que las pláticas fracasen, entonces se presenta el emplazamiento a huelga.

En el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la ley un artículo, el 399 bis en el que se precisó que independientemente de su revisión general bianual, "los contratos colectivos de trabajo serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria", el propio precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo del trabajo.

La adición introdujo una importante distinción entre una revisión general y una revisión parcial del contrato colectivo. La justificación de la medida radica en la cir

cunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores, se refleja de manera más mediata sobre la parte del salario que se cobra en efectivo.

La revisión de los contratos se debe de llevar en un ambiente que le sea favorable, sin premura de tiempo, y con una disposición de ánimo adecuado. En la práctica los contratos se revisan en un ambiente hostil que les es adverso, en un estira y afloja entre el sindicato y la empresa, aduciendo el primero que es justa sus demandas, y el segundo alegando que no tiene la suficiente capacidad económica para cumplir con las exigencias del sindicato por lo desproporcionado de sus peticiones, todas estas pláticas tendientes a solucionar el conflicto, se desarrollan ante las autoridades del trabajo, y bajo una eminente amenaza del estallido de la huelga.

Las autoridades del trabajo, frente a un conflicto de esta naturaleza no pueden hacer nada para impedir un movimiento de huelga por improcedente que esta sea, ya que carecen de las facultades suficientes para imponer su criterio, ante el estallamiento de la posible huelga si se llegaran a romper las pláticas que habían estado sosteniendo las partes.

En caso de que en un momento dado no se haga uso del derecho a la revisión del contrato colectivo, o que no se ejercite el derecho de huelga, el contrato colectivo del trabajo se prorrogará por un periodo igual al de la duración previsto en el, o continuará por tiempo indefinido, --

artículo 400 de la Ley Laboral.

Aunque no se solicite la revisión en tiempo, los -
contratos de hecho nunca se prorrogan, ya que los sindicatos
de todas maneras emplazarían a huelga por presión, pues se-
ría absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentar-
se dos años más, y menos en las condiciones por la cuál está
atravesando actualmente el país donde cada día se deteriora
el poder adquisitivo de los trabajadores por los salarios -
tan bajo que reciben, y por la crisis que estamos padecien -
do.

5. CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES.

Aparte de los medios jurídicos ordinarios que se tienen para ejercitar el derecho a participar en las utilidades de las empresas contenido en la fracción IX, inciso "A" del artículo 123 constitucional y en su respectiva ley reglamentaria, dicho derecho es objeto de huelga por lo consiguiente .

La participación desde el momento en que fue debidamente reconocida, ha sido objeto de huelga porque así lo estipula la fracción I del artículo 450. de la Ley Federal del Trabajo; establece como objeto de la huelga el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ahora bien, los derechos del trabajo con el salario, la jornada, las vacaciones, la participación de las utilidades, etc., en consecuencia es un objeto de huelga la participación por ser un derecho del trabajo.

El exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, como objetivo, se justifica por si mismo, por las burlas que han venido sufrido los trabajadores con motivo de la participación de utilidades que legalmente les debería de corresponder por parte de las empresas; de tal modo que los trabajadores sindicalizados o coaligados, puedan obtener el cumplimiento de esta prestación legal mediante el ejercicio del derecho de --

huelga. (27)

También en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley, se han convenido sobre la participación de utilidades, porque el porcentaje fijado por la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades, jurídicamente es un mínimo que puede ser aumentado en los contratos que se celebran, por lo tanto, para exigir la revisión o el cumplimiento de dichos contratos, se tiene derecho a la huelga, al emplearla en forma indirecta, se hace valer este derecho de participación obrera. A pesar de que la participación es objeto de huelga, la mayoría de las empresas se han negado a cumplir con este derecho, el trabajador a sido objeto de infinidad de burlas y maniobras políticas por parte de los patrones, sus demandas fueron olvidadas.

Las constantes violaciones dieron lugar a que el gobierno, por medio de sus legisladores especificaran dentro del derecho de huelga, un objeto más, referente a la participación de utilidades, quedando señalado en la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón a cumplir que sobre participación establece la ley. El patrón tiene como obligación hacer el reparto de utilidades a sus trabajadores dentro de sesenta días contados a partir de la fecha en que deba pagarse el impuesto anual que le corresponde, al hacerlo fuera del término, nace el derecho de

(27) Cfr. Ramos Eusebio, op. cit., pág. 199.

huelga para los trabajadores. (28)

Lamentablemente este derecho de huelga no se lleva a la práctica, incluso no se sabe si ya ha habido algún esta llamamiento de huelga por esta causa, el mismo gobierno se ha preocupado por este hecho, para obligar a los patrones a cum plir con este derecho a favor de la clase obrera, pero aque- llos siempre se han opuesto a estas medidas, ya que verían - mermado sus capitales que han obtenido a base de la explota- ción que hacen víctima a los trabajadores.

La mayor parte de los patrones al presentar su de- claración fiscal ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Pú blico, lo hacen siempre en cero, y esto es para evadir la - responsabilidad de otorgar utilidades a sus trabajadores co- mo lo establece la Ley Federal del Trabajo, también es absur do el que ciertos patrones declaren pérdidas, cuando sus tra- bajadores saben de las ganancias durante el año y como pro - ducto del tiempo extra o doble turno, por lo cual es necesá- rio que se legisle con disposiciones más drásticas, para que los patrones sean sancionados severamente en caso de seguir persistiendo en no cumplir con las disposiciones legales que señala la ley en lo que se refiere con el reparto de utilida des que se les deba dar a los trabajadores.

(28) Cfr. Muñoz Mendoza Damián J. Comentario en Torno a la Huelga por - violaciones al Derecho al Reparto de Utilidades, Tesis Profesio- nal, México, 1980, pág. 66 y ss.

6. APOYO SOLIDARIO A UNA HUELGA

Los antecedentes de la huelga por solidaridad los encontramos en el Estado de Veracruz, propiamente en Rio Blanco, en donde se contempló la más emotiva defensa de la dignidad obrera, cruelmente aplastada por el gobierno mexicano, podemos decir que la primera Ley del Trabajo que ha sido más completa en América, fue precisamente la de aquel Estado de Veracruz en el año de 1918. Su artículo 154 fracción III establecía que, "la huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita", la disposición pasó literalmente, entre otras, al artículo 195, fracción IV de la Ley de Tamaulipas en 1925.

La misma normación se dió en el artículo 264 del Proyecto Portes Gil, que decía: "La huelga deberá tener por objeto; apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los ennumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada lícita o ilegal". En cambio, el Proyecto de la Secretaría de Industria es el primero y único que desconoció la huelga por solidaridad, supresión que se apoyó en la Exposición de Motivos.

La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se consideró también como una suspensión lícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrono, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasionaría, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto por resolver, no podría el patrono apelar a las Juntas de Con

cilación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.

El proyecto de la Secretaría de Industria fué enviado al Poder Legislativo, que convocó a sesión extraordinaria el 12 de mayo de 1931, en la sesión del 29 de julio, la Comisión Dictaminadora de la Cámara de Diputados revivió en el artículo 259 fracción IV, la huelga por solidaridad, para lo que usó la redacción del Proyecto Portes Gil. El concepto no fué objetado, por lo que pasó a integrar la Ley de 1931.

La Comisión Redactora del Anteproyecto de 1968 de la Ley de 1970 no consideró el problema, porque estimó que era una cuestión concluida. En su memorándum inicial de ese año, los abogados de las empresas no quisieron o no se atrevieron a replantear la disputa. En el memorándum de la Confederación de Cámaras Industriales de 31 de mayo de 1969, presentado al Poder Legislativo, se lee en la página 128 que -- "la fracción VI, huelga por solidaridad debe suprimirse como motivo de huelga", pero no existe comentario alguno y si los empresarios apoyaron verbalmente la proposición cuando fueron recibidos por las comisiones reunidos en las dos cámaras.

Podemos entender a la huelga por solidaridad, "como la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favora -

blemente las peticiones de los huelguistas principales .

Los requisitos de la huelga por solidaridad no están determinados específicamente en la Ley, lo que autoriza la conclusión de que, salvo sus modalidades particulares, -- comparte, en términos generales, lo consignado en el capítulo sobre la huelga.

No se conoce ninguna legislación que haya elevado la huelga por solidaridad a la categoría de un acto jurídico protegido por el derecho, en caso necesario, con la ayuda de la fuerza pública, lo que no es, por sí mismo una -- sentencia de injustificación.

La doctrina obrera fundó la huelga por solidaridad en la teoría de la unidad y responsabilidad solidaria de cada una de las clases sociales frente a la otra. Con base a esta idea, el movimiento sindical afirma que los trabajadores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lucha social contra el capital. Cada huelga es una lucha parcial-- del proletariado que debe apoyarse por todos los trabajadores y por todos los sindicatos.

La Comisión observó que las defensas empresariales carecía de consistencia y comprendió que ni el Presidente de la República, ni el Congreso de la Unión aceptarían la supresión de la huelga solidaria. Se dió también cuenta de que en la vida de los últimos años no se habían declarado huelgas - por solidaridad. Y notó poca inclinación hacía ellas porque -- la pérdida de los salarios era un asunto demasiado grave pa

ra los hombres que, por vivir al día, carecían de recursos para sostener a sus familias. Y de hecho, el apoyo a los huelguistas originarios, se ha manifestado frecuentemente por medio de aportaciones económicas. (29)

(29) Cfr. Cueva Mario de la., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo II, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1986, pág. 681 y ss.

CAPITULO IV

SINTESIS HISTORICA DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

1. El surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas
2. La Huelga de 1916 del Sindicato Mexicano de Electricistas
3. La Huelga de 1936 del Sindicato Mexicano de Electricistas

1. EL SURGIMIENTO DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

Los tiempos en que nació la organización sindical fueron muy importantes, para los electricistas, para el conjunto de los trabajadores y para todo el país.

Los movimientos del surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas eran tiempos de revolución social y en medio de ellas, esforzados obreros impulsaron la lucha para mejorar sus condiciones de trabajo, sus medios de vida, su capacidad, su formación sindical y su gran solidaridad de -- clase.

Esos momentos eran de gran tensión para la mayoría de la población mexicana en todos los aspectos. La lucha por formar el sindicato presentó, por eso, múltiples dificultades y nos permite descubrir la relevancia de esos esfuerzos. La organización se inicia paralela al crecimiento de la industria que le daba razón y posibilidades de ser.

La industria eléctrica creada durante el último -- tercio del siglo pasado, alrededor de las zonas mineras y -- textiles, generaba fuerza motriz y luz para ampliar las jornadas de trabajo de los obreros e impulsar la introducción -- de maquinarias modernas que elevara la productividad de aque -- llas. La modernización significó mejores utilidades y amplia -- ción de las zonas y ramas de trabajo.

La industria eléctrica se instaló en las minas del Real del Monte, Real del Cro, Tlalpujahua, o en las zonas -- textiles como Rfo Blanco e incluso en las grandes concentra --

ciones urbanas industriales como la ciudad de México, en esta última la Mexican Light and Power Company Ltd. Hacía el año de 1906. Esta misma compañía, terminaba la construcción de la gran obra hidroeléctrica de Necaxa, consolidaba su poder pues ya había adquirido las empresas competidoras como la Compañía Mexicana de Gas y Luz Eléctrica, la Compañía Mexicana de Electricidad y la Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Idelfonso, hay que hacer mención que la Mexican Light and Power Company, Ltd, era la compañía más poderosa de aquella época, absorbiendo a la mayor parte de las Compañías Eléctricas que había.

A la Mexican Light and Power Company, Ltd. se le otorgaron grandes facilidades y facultades para su expansión por parte del gobierno, como por ejemplo para tratar con propietarios el arreglo de compraventa de terrenos y ríos, si las obras lo ameritaban, más en caso de necesidad del propietario, el gobierno realizaría la expropiación de los bienes, y la Compañía procedería a utilizar dentro de sus obras esos medios, así las aguas de los ríos Tenango, Necaxa y Catepuxtla, serían utilizados por la Mexican Light and Power, Ltd, en la forma que considerara necesario; además de esto, tenía la facultad de poder desviar cauces, recoger y almacenar las aguas que fueran necesarias, ocupar y sumergir terrenos -- cualesquiera que fuesen, todo para construir y explotar plantas generadoras de energía eléctrica.

En la zona urbana industrial de la ciudad de Méxi-

co, la Mexican Light and Power la compartía con otra empresa de igual importancia económica, dependían del mismo consorcio británico-canadiense, esa era la México Tramways Company, la Compañía de Tranvías de México. El gerente general de las empresas era el mismo para ambas empresas y el crecimiento económico fué sostenido durante los últimos años del siglo pasado, y llegó hasta la entrada la etapa armada de la Revolución Mexicana de 1910.

Mientras que para los industriales o los consorcios internacionales la situación económica o financiera era de bonanza, para el conjunto de trabajadores mexicanos se agudizaba en forma drástica y constante, impidiéndoles sobre llevar la vida o al menos mantenerla en un nivel decoroso.

Los salarios de los trabajadores mexicanos fueron siempre muy bajos; nunca alcanzaron los altos niveles que ostentaban los precios de los artículos de primera necesidad, con salarios de 25 ó 75 centavos, ninguna familia de trabajadores podrá solventar los requerimientos mínimos de vida, -- los precios por su parte se incrementaron en más de 100% y -- hasta en un doscientos por ciento.

La mayor parte de las demandas obreras en esos años eran generalmente dos; reducción de las jornadas de trabajo y aumento de los salarios.

Como hemos dicho en medio de éste ámbito económico difícil se enraizaba una lucha civil y militar que agravaba aún más las condiciones de vida de los obreros industriales

y agrícolas del país, sin completas libertades de participación y ante las constantes asonadas militares, la leva y los fusilamientos o encierros constantes, la mayoría de la población que no participaba en la lucha, vivía en constante zozobra, no por ello el cierre de fábricas o talleres fué absoluto ni mayoritario, aunque se presentó, los requerimientos de abasto y medios de subsistencias continuaron y con ello la producción de bienes y servicios.

Esa situación hizo que emergieran por doquier las demandas de mejoramientos y las formas de organización del conjunto de trabajadores mexicanos, sentando las bases de una participación profunda para obtener, precisamente, los elementos indispensables que alcanzarían satisfactorios en todos los niveles de la vida nacional; a nivel político o económico. A través de esa participación organizada se alcanzó presencia política o bien mejores salarios en cada una de las regiones del país y según la fortaleza de la organización lograda.

Fue así que los electricistas desde los años en que la Mexican Light and Company inició su expansión y consolidación, intentaron organizarse para mejorar sus condiciones de trabajo y elevar sus niveles de vida, a través de la participación de un buen número de obreros esmerado en el asunto.

Habiendo analizado las formas características de la empresa, consideraban injusto su proceder y pugnaron por

reorientar su vínculo con ella establecida. Primero fue la creación de la sexta sección de la Liga de Electricistas Mexicanos entre 1906 y 1908, en un intento que permitiese defender colectivamente los intereses de los trabajadores electricistas que laboraban para las empresas como la de Gas y Luz Eléctrica, la Hidroeléctrica de San Idelfonso, la Nacional de Electricidad, la Siemens y Halsky o la Mexican Light. Pero eran tiempos de dura represión, persecución o despido contra todo aquel que lo intentaba.

En aquellos años era un delito incalificable tener tendencias socialistas, ya que eran perseguidos por el gobierno en forma implacable, tratando de amordazar a los trabajadores.

El segundo intento, empezó en septiembre de 1911, con la fundación de la Liga de Electricistas Mexicanos como una organización con base "mutualistas cooperativistas". Proponía ayuda económica al necesitado y socio, sus objetivos eran: fundar un taller práctico y de enseñanza, repartir entre los socios anualmente los intereses y cantidades por las ventas e instalaciones realizadas; impartir conferencias sobre electricidad y exámenes de calificación de electricistas; ayuda económica y moralmente a los socios enfermos, difuntos o desempleados, editar un órgano de difusión.

Estos objetivos marcaban un claro ejemplo de los logros hasta entonces obtenidos por el movimiento obrero mexicano, es decir contiene los elementos de las sociedades mu

tualistas, ayuda a los enfermos y desempleados, en función de los apoyos económicos de los socios. Tiene elementos de las sociedades cooperativas, que buscaban a través del esfuerzo organizado de los socios, elevar su capacidad productiva por medio del trabajo conjunto y participación económica común. Tiene también este movimiento elementos de ambos tipos de organización, como es el de formar obreros capacitados para que puedan, en mejor manera, ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado de la productividad, todo ello en forma amplia, abarcando a todos aquellos obreros que tuviesen contacto mínimo con la industria eléctrica y sus derivados, como pudieron ser los telefonistas, los electricistas particulares, motoristas, manipuladores, ingenieros o mecánicos electricistas.

A pesar de estos intentos sólo queda un recuerdo, porque no existen documentos que relaten los sucesos que impidieron su consolidación organizativa. Las acciones relevantes de esos años al parecer corrieron por cuenta de la empresa, porque los mecanismos abiertos o sutiles de la empresa para acabar con ellos dieron resultado y no pudo consolidarse ninguno de aquellos intentos de participación, de formación de la organización de los electricistas.

En los años de 1912-1914 un grupo de intelectuales y trabajadores iniciaron la organización de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de lograr la incorporación de la gran mayoría de trabajadores y sus organizaciones en una congrega

ción amplia que permitiera comentar y facilitar la reflexión sobre las condiciones del país y de cada una de las regiones del mismo, así como la consecuencia de enfrentarlas, para obtener mejores condiciones de vida y de trabajo, ya fuese a través de estudio, la capacitación o la organización directa con los patrones.

A partir de esos años, las organizaciones de los trabajadores empezaron a modificarse y fueron dejando atrás a las sociedades mutualistas y cooperativistas, encontrando en el sindicato la nueva expresión de las fuerzas obreras para afrontar las consecuencias graves que les afectaban y obtener los dos grandes objetivos por los cuales se luchaba en esos momentos. En el caso de los electricistas, estos encontraron en sus hermanos los tranviarios elementos suficientes para invocar y convocar a los distintos sectores de trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza Motriz para agruparse y encontrar solución a su mísera condición.

Durante octubre, noviembre y diciembre de 1914, los tranviarios habían realizado una fuerte lucha para obtener mejoras en las condiciones de trabajo tanto a nivel de tráfico como de los talleres de Indianilla, constantemente recibían fuertes críticas por dejar de lado al pasaje y permitir que los trenes de carga estuvieran en mejores condiciones -- que aquéllos, o bien en favorecer los carros carroza; el hacinamiento en los tranvías de pasajeros generaban más críticas a los choferes y cobradores que cualquier otra situación

por último, los inspectores de la empresa y la obligación de uniformarse con pago propio de los implementos, generó la lucha reivindicativa. Esta experiencia fue transmitida en forma directa a los electricistas y la mancha empezaba a extender el fuego de solidaridad y el espíritu de lucha de los obreros.

El conflicto de los tranviarios con la México Tram Ways Company terminó con la incautación (requisa) de la empresa por parte de las fuerzas carrancistas, se dijo que para no interrumpir el servicio público de trascendencia. La incautación subsistió hasta 1919.

Las demandas de los conductores, motoristas y mecánicos de la Compañía de Tranvías de México era soluciones a sus condiciones de vida y de trabajo.

1.- El reconocimiento a la personalidad social del gremio, para que la empresa se entienda directamente con él.

2.- El compromiso del sindicato para formar un jurado examinador, que garantice aptitudes y buen comportamiento a los nuevos trabajadores, con la debida pertenencia al sindicato para prestar las debidas garantías.

3.- Supresión de los descuentos a los trabajadores, a consecuencia de los desperfectos en los carros por onerosos y arbitrarios.

4.- Establecimiento de salarios por hora de trabajo.

5.- Cumplimiento del decreto de Gobierno que regla

menta las horas de trabajo, programándose 8 horas continuas a 9 discontinuas, entendiéndose que dos horas serán usadas para comer.

6.- Indemnización a cualquier trabajador que sufra inutilización física durante sus labores.

7.- Imposibilitación de la empresa para contravenir estos acuerdos.

Ante la intransigencia de la Compañía de Tranvías, el gobierno del Distrito Federal por órdenes de Venustiano Carranza procedió a la incautación, puesto que la huelga de los tranviarios causaba graves trastornos a la vida social de la ciudad de México, esto era una medida drástica contra una empresa extranjera a la que no importaba ni los efectos sociales contra el pueblo, por lo mismo el gobierno la utilizaba para resolver el problema del servicio y para presionar a los directivos en las negociaciones, mientras estaba en vigor, los obreros percibían ingresos y el pueblo tendría servicios de transporte.

En todo éste contexto y con estos antecedentes los trabajadores electricistas iniciaron el tercer intento de organización.

El 14 de diciembre de 1914 apareció un desplegado de la Federación de Empleados y Obreros de las Compañías de Tranvías y de Luz y Fuerza en el periódico "El Monitor". Se explicaba en el que cinco días antes, el 9 de diciembre, se había citado a los empleados y obreros de esas empresas para

agruparse en una sociedad mutualista, sin embargo, todos -- aquellos que acudieron sufrieron amarga decepción, pues sin más, sólo se pedía que firmaran un documento en donde se com prometía a las personas a la asociación sin mayores explicaciones de funcionamiento, principios y formas de acción. No se permitió el uso de la palabra a los asistentes y sólo deseaba imponerse el criterio de quienes presidían la reunión. Por ello la gran mayoría abandonó el salón de sesiones. Argu mentaban que una sociedad mutualistas no podría defender al obrero contra los capitalistas, ni podría solicitar aumentos de salarios, ni defender a los injustamente despedidos y no tendría tampoco la fuerza de todos los empleados y obreros -- que pertenecían a las empresas mencionadas.

En el ánimo general de los empleados y obreros de las empresas, subsistía la idea de lograr la Federación, inclusive se notaba la gran influencia de los tranviarios para lograrla. Los logros y las recientes luchas de los mismos -- mostraban con evidencia que la reunión era convocada por -- ellos y seguramente, serían quienes determinarían el proceso de organización. Por ello, esa noche del 14 de diciembre de 1914 la discusión tocó dos puntos esenciales: la forma de or ganización ya sindicalista ya mutualista ya federalista. La composición de esa organización iba a estar formada por todos los empleados de ambas empresas, o bien, separados según a la empresa que pertenecieran, el acuerdo fue mantener por separado a las organizaciones respectivas, por un lado los --

empleados y obreros de la empresa de Tranvías Eléctricos de México y, por el otro lado, los obreros y empleados de la -- Compañía de Luz y Fuerza Motriz. Se mantuvo la Federación de empleados y obreros de la Compañía de Tranvías y emergió el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Es indudable que al principio la gran mayoría continuó en la Federación, los años de experiencias y las re -- cientes movilizaciones, así lo explicaban, pero el Sindicato Mexicano de Electricistas esforzadamente principió su actuar.

Tres medidas se tomaron casi de inmediato:

1.- El establecimiento de las cuotas sindicales, - aprobándose "el uno por ciento sobre el monto mensual en general" y como cuota de inscripción 25 centavos como "mini -- mun, quedando por lo tanto, cada uno en aumentar a volun -- tad".

2.- La definición del nombre de la organización, - ya que se había llegado a pensar en formar parte de la Federación y también a nombrarla como Sindicato de Empleados y Obreros del Ramo Eléctrico; hasta que finalmente se propuso y se aceptó el del Sindicato Mexicano de Electricistas, bajo el lema de "salud y revolución social".

3.- El ampliar sus lazos de solidaridad hacia to -- das las organizaciones hermanas de la ciudad de México y hacia todos los trabajadores electricistas o trabajadores que indirectamente tuvieran contacto con la energía eléctrica, - con la Casa del Obrero Mundial y la naciente Federación de -

Sindicatos del Distrito Federal; con los electricistas particulares o los que prestaron sus servicios en otras ramas industriales como la textil en labores de electricistas de -- otros Estados de la República.

Al llamado acudieron gran número de obreros y empleados de la Mexican Light and Power Company, telefonistas de la Ericsson de la Mexican Telegraph and Telephone Company.

Las repercusiones de esta organización sindical -- fueron inmediatas, los gerentes y jefes iniciaron las represalias, amadrentando a todo aquel que ingresaba al Sindicato Mexicano de Electricistas.

Por esto se empezó a plantear la movilización, realizando los trámites necesarios para evitar todas esas clases de represalias, una comisión y un documento fueron suficientes para detener una acción de ese tipo en la empresa telefónica y Telegráfica Mexicana.

En realidad la preocupación de los integrantes del SME eran las condiciones de trabajo, generalmente impositivas y llenas de oprobios, con bajos salarios y jornadas extenuantes. El conjunto de obreros afiliados, en breve tiempo -- fueron electricistas y telefonistas y sobre las condiciones de trabajo de dichas empresas se inició el debate y las proposiciones para encontrar los caminos de mejoras; para ello el SME se basaba en los siguientes planteamientos.

Agruparía a todos los obreros y empleados que per-

ciban sueldo o salario de cualquier empresa eléctrica sin distinciones especiales.

Combatiría por la defensa de los intereses de todos ellos, lucharía por aumentar los jornales, impediría los despidos injustificados, ajustaría cuentas con los patrones evitando todos los abusos de estos y exigiría justicia en las relaciones mutuas del proceso productivo que se establecen entre patrones y obreros. Cohesionaría las fuerzas proletariadas de todas las empresas a las que pertenecían sus miembros, buscaría la ampliación natural de la sociedad obrera, obteniendo con ello una fuerza obrera creciente, "si todos nos unimos como un sólo hombre, todos para uno y uno para todos".

Buscaría desterrar la competencia entre hermanos de clase y recurriría a sus propias fuerzas, ni partido ni gobierno serían fuentes de poder de la organización, sólo la participación de sus integrantes otorgaría la calidad y es fuerza para obtener los resultados programados.⁽³⁰⁾

(30) Cfr. LUX, 70 años de Democracia Sindical, Revista de los Trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas, Edición Especial, Editorial Virgo, S.A. de C.V. No. 338. México 1984. pág. 6 y ss.

2. LA HUELGA DE 1916 DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

La primera acción conjunta de los trabajadores del SME fue en enero de 1915, y fue ahí en donde pusieron a prueba los esfuerzos de los electricistas y los telefonistas -- agrupados en el naciente sindicato. Lo hicieron en forma simultánea ante las tres grandes empresas extranjeras para las que trabajaban; la Mexican Light and Power, la Mexican Telegraph Telephone y la Telefónica Ericsson.

La primera fue emplazada el 14 de enero y ésta correspondió a la Telegráfica y Telefónica Mexicana, y tuvo -- que atender las demandas del SME que fueron las siguientes; aumentos de los sueldos, destitución de un empleado de confianza, jornada de ocho horas o pagos extraordinarios si se continúan las labores e indemnización a los heridos y enfermos.

La siguiente emplazada o sea, la segunda empresa -- que se emplazó fue Mexicana de Luz y Fuerza Motriz el día 21 de enero, donde el SME demandaba reconocimiento del sindicato como representante de los trabajadores, aumento de salarios, pago de tiempo extra y jornada de nueve horas de trabajo, supresión del departamento de policía, indemnización a los trabajadores accidentados, atención médica y corriente eléctrica a mitad de precio para los obreros y empleados.

El tercer emplazamiento fue presentado a la empresa Telefónica Ericsson el 23 de enero, solicitaba aumento de salarios, gastos de transportes para salidas fuera de la ciudad

dad, pago de horas extras y del trabajo de velada, pago por los accidentes de trabajo, ascensos según antigüedad, aptitud y buenas costumbres.

Los conflictos planteados ante esas tres compañías fueron resueltos de diversa manera, cada cual puso a prueba a la organización sindical en niveles desiguales. Uno por su larga duración, otro por la forma en que terminó apoyándose en la misma organización y otro resolviéndose rápido y en la forma esperada, en pláticas entre las partes. La manera en que el SME presionó a los empresarios fue la huelga en los establecimientos que parcial y todo, obtuvo los resultados plasmados en los emplazamientos.

La primera huelga, contra la Telegráfica y Telefónica, se resolvió hasta el 8 de febrero de ese año de 1915, en una forma, por demás inesperada, el gobierno carrancista a petición del sindicato incautó la empresa y la cedió para su administración a los propios integrantes del Sindicato Mexicano de Electricistas. Con esto, de hecho fue la primera empresa administrada eficientemente por una organización obrera.

En la segunda huelga, contra la Mexican Light and Power, ésta se resolvió por medio de la forma de un convenio entre las partes el día 26 de enero de 1915, no se aceptó la primera, (el reconocimiento del sindicato), ni la de la supresión del departamento de policía, se consideraba indispensable por los bienes de la empresa, y tampoco se aceptó la

petición sobre la energía eléctrica que se los dieran a mitad de precio a los obreros y empleados, los representantes la retiraron.

Se obtenía aumento de salarios, jornada establecida, pago de horas extras, reconocimiento de atención a los accidentados o pago de indemnizaciones y médicos pagados por la empresa. Como se puede deducir, al reconocimiento del sin dicato si no formal si se estableció realmente, pues pactó la empresa con aquellos representantes nombrados por los integrantes de los departamentos. La negociación bilateral era un hecho, las demandas habían sido satisfechas, el avance estaba logrado y eso buscaba el SME.

En el conflicto en contra de la empresa Telefónica Ericsson, el emplazamiento se presentó el 23 de enero del citado año de 1915, las pláticas se iniciaron, las cuales duraron cerca de un mes y el 19 de marzo se firmó el convenio respectivo, pero para el día 22 de mismo mes, tres días después, la empresa despidió a ochenta trabajadores entre operarios y telefonistas, sobre todo despedía a las personas que se habían destacado por su labor sindicalista, en pro del convenio que se había firmado entre las dos partes, recién celebrado.

El gerente de la empresa manifestaba que el cese de los operarios se debía a la falta de trabajo y a las pérdidas sufridas por la compañía con motivo del cierre del comercio durante la estancia de los carrancistas en la ciudad,

por lo mismo ningún empleado podría regresar a su trabajo. - Para el 26 de marzo la asamblea decretaba realizar la huelga, y aunque parcial ésta se inició, durante dos meses el SME brindó todo el apoyo necesario a los telefonistas de la Ericsson.

Durante el desfile del primero de mayo de 1915 la mayor parte de las declaraciones y críticas realizadas en la manifestación y mitin respectivos, fueron para el gerente de la Ericsson, y así a bases de presiones hechas por el SME, - lograron vencer la resistencia del citado gerente y el 14 de mayo de ese año aceptó la reinstalación de los despedidos y cumplir con los acuerdos de marzo; aceptó el regreso de la mitad de los despedidos, la tercera parte de los que habían formado comisiones y el cumplimiento antes pactado.

No terminaba el conflicto con la Ericsson, cuando los electricistas de la Mexican Light tenían fuertes confrontaciones, ya que habían despedido a los cobradores a domicilio y a trabajadores de conexiones, el 4 de mayo a la una de la madrugada estalló la huelga electricista, la capital, ese día amaneció sin tranvías, las demandas eran; reincorporación de los despedidos de conexiones y también de los cobradores, destitución de los empleados de confianza que abusaban de su poder y resolución al conflicto de la Ericsson.

A las cinco de la tarde de ése día se pactó el convenio que daba el triunfo al SME, excepción hecha de la demanda para solución de la huelga en la Ericsson, ya que era

un conflicto a resolver por cuenta propia. Con éste movimiento de huelga el SME evitaba los despidos injustificados, arbitrarios y sin consentimiento o consulta alguna con los representantes.

En la huelga de 1916, hubo en realidad dos huelgas generales, durante el mes de mayo se llevó a cabo la primera que fué el día 22, y la otra la más conocida, en julio-agosto. Y la demanda de ambas era la misma, aumento de salarios, también valorización del trabajo, con la misma moneda con que se valoraban todas las mercancías, oro nacional. De 1915 y a principio de 1916, el Sindicato Mexicano de Electricistas habían solicitado y logrado que sus salarios fuesen equiparados al precio fijado según la base del oro; los aumentos logrados, tenían esa base. En realidad el análisis económico de la situación y la conclusión de la demanda general, sostenida por todos los integrantes de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, estaban fundamentadas en las propuestas hechas por los electricistas.

Incluso la fuerza de la organización de ambas huelgas estaban en los trabajadores afiliados al SME; telefonistas, electricistas y algunos tranviarios. Aun más, sólo contando con los trabajadores de las empresas que contrataban los servicios de energías se pudo realizar esa movilización.

Durante la huelga general de mayo 22, de inmediato el jefe de las fuerzas militares de la Plaza de la ciudad de México, comandante Benjamín Hill, citó de inmediato a los di

rigentes de las organizaciones obreras y a los propietarios de industrias y comercios para dirimir las cuestiones de los salarios y los precios. Hubo dos comunicados, uno, enérgico llamando a los industriales y comerciantes a la revisión, - otro más; afirmando castigo ejemplar para los obreros que - suspendieran los servicios públicos. En Tranvías Eléctricos, circuló otro más, amenazando con despidos a los tranviarios que no se presentaran de inmediato a laborar.

Debido a la gran cantidad de representantes en la mencionada reunión, sólo se dejó participar una comisión de 10 de cada bando.

La revisión la presidía Benjamín Hill, por parte de los representantes de las industrias alegaban las dificultades de allegarse materias primeras, que no todos cobraban a base de oro las mercancías ni pagaban con billetes y que - había muchos gastos extraordinarios, por lo que no podían - aceptar la demanda de los trabajadores.

Como no había acuerdo, para decidir si se aceptaban las propuestas de los industriales, que se pagaran los salarios con billetes infalsificables y se controlaran los precios, los trabajadores comisionados solicitaron se les -- permitiera convocar a sus organizaciones y tomar al día si - siguiente la resolución, pero Benjamín Hill les dijo que era - necesario resolver en ese momento la huelga.

La votación entre los 10 comisionados obreros resultó empatada y Benjamín Hill acordó que como el presidía -

la mesa, tenía voto de calidad y con su voto decidió por los obreros, aceptando la propuesta de los industriales.

Se acordó, para suspender la huelga; pago de salarios con infalsificables, del día de la huelga, no habría despidos, no habría cierre de fábricas, si éstos acuerdos no -- los cumplieran los industriales, el gobierno decomisaría -- las empresas.

Sin embargo los acuerdos nunca fueron cumplidos y los precios fijados por los comerciantes tuvieron plena libertad para crecer.

El 22 de julio de 1916, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal manifestó su demanda de -- aumento de salarios a base oro nacional de un 50 por ciento sobre los pagos en diciembre de 1914.

La decisión para resolver esta demanda corrió a -- cargo del Jefe Nato de la Revolución, Venustiano Carranza, -- quién con la fuerza de las armas, negó el aumento a los salarios.

La huelga general de 1916, de julio-agosto, fue duramente reprimida, todos los diarios de la capital dieron amplio apoyo al gobierno carrancista, atacaron sin contemplación las propuestas de los sindicalistas y la medida asumida por ellos.

En lo militar la represión fue rápida y drástica, -- cercaron los locales sindicales, detuvieron a todos los dirigentes y piquetes militares recorrieron la ciudad para evi --

tar cualquier intento de reagrupación.

Evidentemente, es por todos conocido el decreto - contra la huelga general, del propio Venustiano Carranza el 1º de agosto, declarando traidores a la patria a los incitadores y pena de muerte para todos los organizadores de la -- misma, la huelga duró dos días y medio.

El 6 de agosto, se sometió a juicio de guerra a -- los integrantes del comité de huelga.

Se les juzgó dos veces, porque en la primera no se les condenó de acuerdo al decreto de Juárez ampliado por Carranza y fueron declarados inocentes del delito de rebelión y traición a la patria, sometiéndose su caso al Ministerio - Público, sin embargo, el comandante Benjamín Hill, encontró algunas irregularidades en el juicio y convocó a un nuevo -- consejo militar, encontrándose ahora sí un culpable, el secretario general del Sindicato Mexicano de Electricistas, Er nesto Velázquez que lo condenaron a sufrir la pena de muerte.

El secretario general del SME no fue ejecutado, se le condenó a prisión perpetua y finalmente salió liberado el 18 de febrero de 1918, después de un constante batallar del conjunto de las organizaciones obreras; en cada mitin, dema nda o lucha que se entabló en el país, tenían como uno de los puntos a demandar o señalar, la libertad de Ernesto Velazco.

Por su parte el gobierno constitucionalista lo man tuvo en prisión, como un recuerdo político para los sindica tos; expresaba los límites que el gobierno fijaba al movi --

miento obrero para sus demandas.

La represión de la huelga general de 1916, desarticuló a las organizaciones sindicales, aun cuando no logró frenar ni las expresiones de descontentos, ni las huelgas.

Ejemplo de lo anterior son los movimientos de los obreros textiles de Río Blanco, Santa Rosa y Magdalena, lo mismo que los mineros de Guanajuato y los ferrocarrileros -- de Monterrey. (31)

(31) Cfr. LUX, 70 años de . . . , op. cit., pág. 11 y ss.

3. LA HUELGA DE 1936 DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

En 1936, los trabajadores de las empresas afiliadas al SME, enfrentaban, en la realización de su trabajo una constante presión ejercida por los empleados de confianza -- que era favorecida por la ambigua determinación de las labores que debía realizar cada trabajador. Por ésto, el proyecto de revisión contractual de ése año de 1936, elaborado por el SME. planteaba dos objetivos principales; ordenar, reglamentar y precisar las disposiciones del contrato colectivo de trabajo de 1934 y eliminar estipulaciones que establecían diferencias injustas entre los trabajadores, así como elevar determinados derechos, prerrogativas y beneficios económicos en favor de éstos.

Las relaciones entre las empresas y el sindicato, estaban pactadas con el contrato colectivo de trabajo del -- año de 1934 y tenfa vigencia hasta el 30 de abril de 1936, -- el 20 de febrero el SME solicitó su revisión, el 24 de ése -- mismo mes las empresas enviaron un proyecto de contrato para servir de base a la pláticas de negociación. El SME nombró -- una comisión para que la cotejara con su propio proyecto y solicitó los permisos sindicales para los representantes de -- departamentales, que formarían la comisión para la revisión -- del contrato colectivo.

Un resumen del proyecto de contrato de las empre -- sas, podríamos decir en pocas palabras, que ese proyecto era una repetició del contrato de 1934, con ciertas restricció --

nes, a veces de importancia, en el cual se proponía limitar los derechos de los trabajadores y en donde las empresas pretendían también restar derechos al mismo SME.

El proyecto del sindicato era dos veces y media la del contrato de 1934, con 107 cláusulas agrupadas en 10 capítulos, contra aquél que tenía 81 cláusulas en once capítulos. En calidad y cantidad el contrato de 1936 superaba al de 1934.

El problema de la revisión del contrato del SME tenía además de los elementos intrínsecos de la relación obrero patronal otros de índole general.

Primero.- Se acababa de formar la CTM, organismo amplio de los trabajadores para contrarrestar los efectos de la crisis económica y política que afectaba al país; organismo de frente obrero para afrontar los embates de la clase patronal, cuya estructura y experiencias le habían permitido a los trabajadores salir avante en los conflictos de un año; organización que prestaba el más decidido apoyo a las medidas que propugnaba el gobierno del general Lázaro Cárdenas, la cual le permitía detener los avances drásticos como el caso del paro patronal de Monterrey, a través de la Vidriera de Monterrey.

Segundo.- Ante este auge del movimiento obrero los industriales más reaccionarios empezaron a resistirse a las medidas gubernamentales y presionaron para detener cualquier proyecto. Así la posición de la Mexican Light and Power sig-

nificó el frente patronal contra la CTM y el SME.

Tercero.- Se pondría a prueba el derecho de huelga, ya que no se había permitido la realización del movimiento de los trabajadores ferrocarrileros y se empezaba a crear un ambiente de incertidumbre hacia las Autoridades del Trabajo.

Por ello, la revisión del contrato colectivo la asumió el Mexicano de Electricistas como una dura prueba que enfrentaba a las fuerzas de los industriales del país, contra los obreros mexicanos.

En esa forma se comprendía la situación y se consideraba que el Presidente estaba apoyando, favoreciendo y permitiendo que los trabajadores del país ejercieran sus derechos para obtener las reivindicaciones durante tantos años negadas. De hecho se concebía la existencia de una alianza -- quiérida dentro del gobierno que era lo que permitía afrontar la política reaccionaria hasta entonces ejercida.

Las pláticas para la revisión del contrato colectivo de trabajo se iniciaron el primero de abril de 1936 y durante los primeros quince días no hubo avance significativo, por lo mismo, el SME convino una prórroga a través de la consulta a la Asamblea General Extraordinaria del 16 de abril, ya que como se sabe, el contrato fenecía el 30 del mismo mes de ese año. El convenio entre las partes establecía una prórroga hasta el 31 de mayo, el contrato nuevo estaría vigente hasta el 30 de abril de 1938. Finalmente se establecía la po

sibilidad de convenir otra prórroga si las partes no llegaban a ningún acuerdo el 31 de mayo de ese año.

La asamblea de ese día también aprobó la consulta a todos y cada uno de los sindicalizados para obtener el voto de aceptación o no, para realizar la huelga sino hubiere logros satisfactorio para el SME.

A pesar del convenio no hubo avances y se llegó a un segundo y tercer convenio, quedando por última fecha la del 30 de junio, pero aun así no se consiguió ningún acuerdo, por lo que se prorrogó de nuevo hasta el 15 de julio, para que los representantes sindicales se entrevistaran con el Presidente Cárdenas para informarle la situación y la eminencia de la huelga. En todos sus términos apoyó lo realizado por el SME y solicitaba el mayor esfuerzo para evitar la huelga.

Como las empresas no cedían, el emplazamiento fue realizado, Dentro de éste periodo, el mismo primero de julio durante las primeras pláticas de avenencia las empresas rompían las bases de discusión aprobadas por las partes y en presencia del Director del Departamento de Trabajo, por lo cual el sindicato declaró rotas las pláticas y dejó toda la responsabilidad de la huelga a las empresas. Estas a su vez, en un extenso documento defendían su posición y declaraban que la responsabilidad correspondía al SME.

El día 15 de julio se envió telegrama al Presidente Lázaro Cárdenas comunicándole el estallido de la huelga,

diciendo que la intransigencia de las empresas continuaba -- igual a pesar de que el sindicato aceptaba las propuestas he chas por el representante del gobierno. Así mismo se comenta ba que el sindicato, con el fin de reducir al mínimo los -- efectos de la huelga, ofrecería servicios importantes que -- solventarían la situación. Todavía el mismo día 15 de julio las partes tuvieron pláticas con el secretario particular - del Presidente Cárdenas, sin embargo a las 10 de la noche no había arreglo y la comisión sindical acudió a su asamblea pa ra informar de la situación hasta ese momento.

La asamblea del 15 de julio aprobó todas las medidas y procedimientos realizados por la comisión de contratación y votó unánimemente la huelga. Autorizó una última negociación y las empresas no aceptaron las propuestas del SME.

A las doce horas del día 16 de julio de 1936 estalló la huelga. En realidad la capacidad organizativa del SME se mostró con plenitud. Previo al estallamiento de la huelga habían circulado los boletines informativos donde se explicaban paso a paso los acontecimientos.

El apoyo que recibió el SME durante el conflicto - de huelga fue especialmente importante ya que se solidarizaron organizaciones obreras de todo el país.

El 17 de julio la CTM publicó un amplio manifiesto apoyo al SME y su huelga, convocando a una manifestación masiva, para concentrar el apoyo general no sólo del movimiento obrero sino concertar el del gobierno, solicitando, que si -

para ese mismo día no se definía sobre la huelga, la declare existente ya que las peticiones solicitadas por los electricistas eran justas en todas sus dimensiones.

Durante el conflicto las empresas desataron una -- campaña contra la huelga, misma que a nivel de boletines, mi tines y periódicos también contrarrestó el SME.

Las pláticas eran sumamente tensas, el 22 de julio hay un intercambio de telegramas entre el secretario particu lar del Presidente y el propio Cárdenas donde afirma que el SME debe someterse al arbitraje. Sin embargo, dado que los - representantes del gobierno insistían que las empresas aceptaban algunas de las condiciones del SME y aquellas en las - reuniones negaban todo el dicho, el comité electricista consideró conveniente trasladarse para sostener otra entre vis ta con el Presidente Cárdenas y resolver dicha situación .

El acuerdo del Presidente Lázaro Cárdenas se dió a conocer el 24 de ese mismo mes; suspéndase la intervención del gobierno, no habrá arbitraje y las partes tendrán la res ponsabilidad de resolver el conflicto a la brevedad posible.

El día 24 se reanudaron las pláticas y el SME propuso resolver no las cláusulas del contrato una por una, sino responder a las demandas del pliego de peticiones. Así en la madrugada del día 25 de julio se llegó a un convenio, con un triunfo absoluto del Sindicato Mexicano de Electricistas, ya que las empresas firmaron la aceptación completa del mencionado pliego, se procedió de inmediato a levantar la huel-

ga y se comunicó, agradeciendo, el resultado al Presidente - Cárdenas. El día 27 de junio una asamblea apoteótica rubricó el triunfo alcanzado.

Por lo que correspondía a las organizaciones que - solidariamente habían apoyado al SME. se expuso:

"El Sindicato Mexicano de Electricistas anuncia a las organizaciones de trabajadores miembros de la CTM, a -- auquellas fuera de la CTM, que le prestaron su apoyo y solidaridad, al Frente Popular Mexicano, al Partido Comunista Mexicano y a las demás organizaciones, sociedades y particulares que expresaron su apoyo y su simpatía al movimiento de huelga por él decretado, que el mismo ha dado fin en forma satisfactoria, mediante los arreglos directos entre el sindicato y la empresa que culminaron en la firma de un convenio celebrado a las 7:30 horas del día de hoy".

"Salvo unos cuantos puntos del contrato colectivo de trabajo que quedaron pendientes, los cuales deberán ser - resueltos por acuerdo directo entre las partes en un plazo - que vencerá el día último del corriente mes, el sindicato obtuvo la aceptación íntegra de su pliego de peticiones, incluyendo el 3.5% de los ingresos de las compañías, plena libertad del sindicato para repartirlo en la forma que juzgue conveniente, mejoramiento del tabulador de salarios, pago de salarios caídos y pago de los gastos de huelga hecho por el -- sindicato a partir del primero del presente mes".

"La intervención del C. General Lázaro Cárdenas,

Presidente de la República, apoyando la solicitud que el sin-
dicato le hizo de eliminar intermediarios y celebrar arre --
glos directos con las empresas, permitió dar fin rápido al -
conflicto y obtener una señalada victoria que no es sólo de
los electricistas, sino de la clase trabajadora en general".

"El Sindicato Mexicano de Electricistas reitera --
una vez más la confianza que ha puesto en el señor Presiden-
te, cuyo apego a la ley ha puesto una vez más de manifiesto,
que los trabajadores tienen en él un amigo sincero y leal --
que hace respetar los derechos constitucionales". (32)

(32) Cfr. LUX, 70 años de , op. cit. pág. 52 y ss.

83

CAPITULO V

EL OBJETO LEGAL DE LA HUELGA DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

- 1.- La Huelga de los Electricistas, Ejercicio de un Derecho - Social
- 2.- Antecedentes que Dieron Origen al Conflicto de Huelga
- 3.- El Emplazamiento a Huelga del Sindicato Mexicano de Electricistas
- 4.- La Amenaza de Declaración de Ilícitud de la Huelga
- 5.- Una Huelga Intervenida Administrativamente
- 6.- Solicitud de Declaración de Inexistencia de la Huelga
- 7.- Improcedencia de la Resolución de Inexistencia de la Huelga
- 8.- Consecuencias de la Declaración de Inexistencia de la Huelga para los Trabajadores Electricistas

1. LA HUELGA DE LOS ELECTRICISTAS EJERCICIO DE UN DERECHO SOCIAL.

Como ya se mencionó en un capítulo aparte, en donde nos referimos a la huelga como un derecho social, la huelga dada su naturaleza, tiende a proteger a la clase trabajadora en cuanto a buscar el mejoramiento en las condiciones de trabajo, buscando con ello la armonía entre los factores de la producción, lo que expresamente está señalado en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII de la Constitución Mexicana, misma que le atribuye el carácter de garantía social, lo que permitió que los trabajadores electricistas hicieran uso de ese derecho de huelga.

El movimiento huelguístico que llevaron a cabo los miembros del SME en 1987, tuvo una significación más profunda que la correspondiente a un simple conflicto colectivo -- planteado para mejorar las condiciones de trabajo.

Los acontecimientos en torno a dicha huelga, indicaron claramente en esos momentos, que se estaba ante un movimiento laboral, cuyos efectos serían definitivos para señalar rumbos y determinar como deben ser las relaciones entre el gobierno y la fuerza de trabajo del país, que no se encontraban en su mejor momento.

En los últimos sexenios el movimiento obrero organizado ha repetido invariablemente que los trabajadores han soportado la carga más pesada de la crisis. La inflación, el desempleo y el endeudamiento del país han atacado despiadada

mente su poder adquisitivo; no obstante, de la fuerza laboral del país no ha surgido un solo brote de inconformidad que amenace con seriedad la paz social.

Durante la huelga, la comunidad resintió de manera directa las consecuencias de la suspensión del suministro de luz y energía eléctrica, por lo que resulta interesante establecer que el derecho mexicano ha estudiado y regulado el fenómeno de las huelgas en cuyo proceso se afectan servicios que son vitales para la población.

En este sentido se deben aceptar en principio, los conceptos fundamentales y básicos que sustentan a la Institución de la huelga en el sistema jurídico mexicano. En primer lugar, se trata de un derecho social que pertenece esencialmente a la realidad de la vida de los trabajadores. Es claro que se está en presencia de un fenómeno regulado jurídicamente: es decir, si la realidad y las leyes del Estado Mexicano consideran, afortunadamente, que la huelga es una institución legítima, legal y vigente, la sociedad afectada por la carencia de luz y energía eléctrica, no pudo ser conducida a la idea de que los trabajadores electricistas se hayan desentendido dentro de un proceso de ilicitud. Al contrario, en situaciones como ésta, en la que se colocó en el centro del conflicto a la misma estabilidad social, se pudo medir la eficacia de las instituciones jurídicas a la par que la madurez de participación que le asiste a cada individuo en relación con la sociedad.

2. ANTECEDENTES QUE DIERON ORIGEN AL CONFLICTO DE HUELGA

1 de enero de 1987.- Entran en vigor los nuevos sa larios mínimos con un incremento de 23%. Anunciado por la Co misión Nacional de Salarios Mínimos apenas entrado diciem -- bre, sólo unos días bastaron a los comerciantes para aniquilar el incremento. Con sobrada razón se dijo que los sala -- rios mínimos de 1987 nacieron muertos; y en todo caso, el in -- cremento de 23% estaba por debajo de la pérdida del valor -- adquisitivo de los mínimos.

2 de enero.- El Sindicato Mexicano de Electricis - tas informa que el Congreso del Trabajo demandará que se haga extensiva a los salarios contractuales el alza de 23% otr gado a los mínimos, así mismo insistirá ante el gobierno en que se negocien con la banca acreedora mejores condiciones - de pago de la deuda, puesto que es ésta una de las causas -- fundamentales de los graves problemas que sufren el país y - los trabajadores. Agregó que los excedentes que logra la eco nomía mexicana no se reinvierten, sino que salen del país pa -- ra el pago de la deuda.

5 de enero.- La CTM da instrucciones a los sindica tos de empresa que tienen contratos colectivos de trabajo, - para que emplacen a huelga en demanda del aumento de 23% que se hizo sobre los salarios mínimos.

7 de enero.- El SME envía una carta al Congreso -- del Trabajo, para solicitar que sea convocada una Asamblea - Plenaria de Secretarios Generales de las organizaciones del

Congreso del Trabajo, con el fin de discutir y resolver sobre la estrategia conjunta para hacer extensivo a los salarios contractuales el 23% otorgado a los salarios mínimos.

9 de enero.- Los trabajadores al servicio del Estado (alrededor de 2 millones), recibirán incrementos a sus salarios en porcentaje que van del 18 al 23% de acuerdo con el nivel de sus puestos. Los incrementos tendrán retroactividad al primero de enero.

13 de enero.- Los trabajadores bancarios recibirán un incremento salarial de 23% retroactivo al primero de enero. De esta manera el salario mínimo bancario ascenderá a la cantidad de \$ 5 567.00 (cinco mil quinientos sesenta y siete pesos diarios). Además, los más de 150 mil trabajadores bancarios tendrán cuatro revisiones salariales para ese mismo año de 1987, de acuerdo como lo dió a conocer la Secretaría de Hacienda.

17 de enero.- Sesión Plenaria de la Mesa de Concertación Sindical. Se acuerda realizar una gran movilización el martes 27 de ese mismo mes, en apoyo de sindicatos en lucha o en plena huelga, también demandar el aumento de 23% para los salarios contractuales, ya que tan solo en lo que va del mes de enero, la inflación ha llegado al 10% y se abatirá -- más el poder adquisitivo de los salarios.

20 de enero.- El SME publica en los principales diarios, un desplegado dirigido a todo el pueblo de México y especialmente a la clase trabajadora. El propósito es "denun

ciar la política de despojo institucionalizado y legal que sufren nuestros salarios, debido al incontrolado incremento de los precios de los bienes y servicios indispensables para existir decorosamente". El documento denuncia el "despojo" - que sufren los salarios por medio de la inflación, proceso - éste que fundamentalmente es provocado por la clase patronal, para aumentar su riqueza a costa de quitarle a la clase trabajadora una gran parte de su ingreso real, y que instrumenta a través del libre y continuo incremento de precios. - El desplegado finaliza con un llamado a redefinir la estrategia de lucha, para lo que sería indispensable la convocatoria, por parte del Congreso del Trabajo, a la Segunda Asamblea Nacional del Proletariado: la finalidad sería consolidar una mayor unidad en el movimiento obrero, que le es indispensable para estar a la altura de los retos que se le presentan actualmente. El documento publicado, es de una significativa importancia, porque demuestra con datos irrefutables el acoso despiadado, que desde varios frentes, están sufriendo los trabajadores.

21 de enero.- El Congreso del Trabajo informa que una de las acciones urgentes que se deberá emprender, es pugnar porque el aumento de 23% dado a los mínimos sea otorgado también a los salarios contractuales. El incremento ya se ha hecho extensivo a los trabajadores al servicio del Estado, y debe beneficiarse también a los salarios contractuales. Por otra parte, la CTN manifestó que México es ahora el país don

de los trabajadores perciben los salarios más bajos del mundo. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, expresa que -- mientras no se frenen las alzas de precios, a la dirección obrera no le queda otro camino que exigir aumentos salariales; además, en las revisiones de los salarios mínimos no se tomaron en cuenta los estudios que presentan los diferentes sectores; únicamente se atiende la sugerencia gubernamental.

25 de enero.- La prensa anuncia que el SME se dispone a iniciar la lucha por un aumento salarial de emergencia; y es el que va a encauzar esta nueva lucha.

26 de enero.- La CTM expresa que respecto a la petición generalizada de aumento a los salarios contractuales, dijo que la demanda ya está hecha y el compromiso se ha concertado, lo que falta es que muchas organizaciones de dentro y fuera del Congreso del Trabajo luchan por el aumento.

Los sindicatos que concurren a la Mesa de Concertación Sindical llamaron a todas las organizaciones obreras a incorporarse a la tarea de recuperar un salario real, y la capacidad de gestión obrera que la clase ha perdido paulatinamente en los años de la crisis. Proponen que se haga un emplazamiento general de huelga para conseguir un aumento de - 23% en los salarios contractuales.

27 de enero.- Marcha de alrededor de 40 mil trabajadores miembros de sindicatos de la Mesa de Concertación Sindical en el mitín realizado en el Zócalo de la ciudad de México, el SME expresó en esos momentos, "ios trabajadores -

que generamos la riqueza exigimos salarios justos", en la manifestación se demandó principalmente una reorientación de la política económica en favor del pueblo.

2 de febrero.- Las organizaciones del CT emplazaron conjuntamente a huelga en demanda de un aumento de 23% para el 27 de febrero. La CTM manifestó que si esperaban a que el gobierno autorizara el aumento solicitado, éste nunca lo iba a hacer. El CT dijo, que con esta demanda se busca la huelga, ya que ha habido resistencia de las empresas privadas y del Estado para entregar ese aumento de 23%.

4 de febrero.- El CT manifestó su apoyo a todos los sindicatos que estallaran la huelga por desequilibrio económico, ya que acordó luchar por mejores salarios haciendo uso del derecho constitucional de huelga.

6 de febrero.- La CTM declaró que la mejor arma de los trabajadores son sus contratos colectivos, a través de los cuales iban a negociar incrementos superiores al 23%, e inclusive el pago de emolumentos tabulados. Asimismo dijo que los emplazamientos tenían por objeto presionar con todos los trabajadores del país para que los patrones cedan su posición y permitan a estos recuperar su poder adquisitivo.

13 de febrero.- Más gremios han emplazado a huelga por el 23% de aumento emergente a los salarios contractuales. El CT dijo que los obreros exigirán tantos aumentos como sea necesario para enfrentar la inflación.

21 de febrero.- El CT informa que no prorrogará --

los emplazamientos a huelga contra las empresas paraestatales que vencen la semana siguiente y precisó que el movimiento obrero no va a estar esperando a que lleguen los créditos para que se mejore su situación económica.

Por otra parte la Mesa de Concertación Sindical hizo un llamado a todos los organismos gremiales del país a generalizar el emplazamiento a huelga por aumento salarial -- emergente. El acuerdo del CT de emplazar a huelga por el 23% no se ha generalizado porque muchos organismos no aceptaron la decisión, por ello ha sido nula la respuesta, tanto de -- los empresarios como del gobierno.

23 de febrero.- Las empresas paraestatales sí pueden dar aumentos salariales, no existe explicación racional para su negativa, manifestó la CTM, y agregó que esas empresas se niegan a negociar.

Dos días antes de la fecha fijada para el estallamiento, el CT decide prorrogar el emplazamiento por diez -- días más. El SME considerando que no existen causas que justifiquen la prórroga, decide estallarla.

Con todas y las amenazas hechas por el Gabinete -- Económico en el sentido de haber dicho, que si se van a la huelga, desaparecemos a Aerómexico, requisaremos a Teléfonos de México y liquidaremos a la Compañía de Luz, y de la intrasigencia mostrada por los directivos de la empresa a negociar y tener que soportar y aceptar por las desfavorable correlación de fuerzas la llamada intervención administrativa

que inhibió desde antes del estallamiento la fuerza potencial de la huelga; y también el haberse quedado aislado en su lucha al posponerse los emplazamientos de los otros sindicatos de empresas paraestatales quienes dado el acuerdo del CT, había acordado estallar juntos la huelga, a sabiendas de que estas condiciones se jugaban más que el aumento emergente del 23%, se jugaba la vida de las organizaciones sindicales, a pesar de todos estos obstáculos, el SME decide lanzarse a la huelga.

26 de febrero.- A 24 horas del estallamiento de la huelga del SME y que no prorrogaron porque nunca recibieron ofrecimiento alguno, la empresa continuaba cerrada al diálogo y en su negativa de alguna proposición.

Mientras el SME continúa intensamente sus preparativos para el estallamiento de huelga para el 27 de febrero a las 12 horas. Entre los miembros del SME existe la seguridad de que les asiste la razón y que sus acciones están estrictamente apegadas a la ley.

A las 12 horas del viernes 27 de febrero de 1987, - después de medio siglo de ausencia, las banderas rojinegras vistieron nuevamente los centros de trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, los muros del local sindical del SME y la conciencia de 36 mil trabajadores electricistas. (33)

(33) Cfr. LUX, ¡Huelga! Revista de los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas, Editorial Virgo, S.A. de C.V., No. 357. - México, febrero 1987, pág. 4 y ss.

3. EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

El SME presentó el día 12 de febrero de 1987, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un emplazamiento a huelga cuyo objeto legal se fundaba en conseguir, tal y como lo dispone la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, el "equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo", para lograr lo cual planteaban una demanda de incremento salarial de 23%.

La causal de la huelga utilizada, es mencionada como objeto fundamental de la huelga desde el mismo texto constitucional: Artículo 123, fracción XVIII: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción...". En tal virtud, la repetición casi textual de este precepto en la Ley Reglamentaria, ha dado lugar a diversas polémicas entre los laboristas más distinguidos: pero, sobre todo, la discusión se ha centrado, tanto a nivel de la doctrina como de la jurisprudencia, en definir las situaciones que pueden tipificar al llamado "desequilibrio entre los factores de la producción". -- Analicemos las opiniones más revelantes al respecto:

En el campo de la doctrina laboral, quienes más han tocado con mayor detenimiento esta cuestión, han sido Mario de la Cueva y Néstor de Buen. El primero de ellos, miembro de la Comisión que elaboró el proyecto de Ley Federal del Trabajo vigente, señala que la citada comisión decidió -

que la fracción I del artículo 450 de la ley (que se refiere a los motivos de huelga), reprodujera el texto constitucional y que las otras fracciones de este precepto, enumeraran en forma enunciativa, que no limitativa, las hipótesis en -- que este equilibrio se considerara afectado. De esta forma, mediante la citada fracción I, se podrían incluir "las cues-- tiones no previstas y las que surgieran en el futuro".⁽³⁴⁾ Es decir, esta fracción, desde su punto de vista, constituye -- una causal autónoma de huelga. De Buen, por el contrario señala que: "resulta difícil admitir que el desequilibrio puede tener una vida independiente de las causas previstas en -- las seis fracciones siguientes del 450..."⁽³⁵⁾

En los que ambos autores finalmente coinciden, es en el hecho de que la vigencia del contrato colectivo del -- trabajo establece una presunción de equilibrio entre los factores de la producción. Concluyen así por considerar que el contrato colectivo es un tratado de paz de naturaleza política que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que -- sería inútil un plazo de duración, si cualquiera de ellas pu diese reanudar la guerra, en cualquier tiempo. Pero además, esta conclusión deriva de que no es factible, dentro del -- procedimiento de huelga, que se desahoguen pruebas tendien -- tes a desvirtuar la presunción de la existencia de equili -- brio.

Atendiendo a los problemas de interpretación que --

(34) Cueva Mario de la., El Nuevo ... cit. pág. 628.

(35) Buen L. Néstor de ., op. cit. pág. 854.

resultan de este precepto, se hace indispensable acudir a la labor de la Suprema Corte y de los Tribunales Colegiados, órganos a quienes la Constitución otorga la facultad de fijar, criterios de interpretación de las normas constitucionales y legales. En este sentido, la actuación de los citados órganos corrió en algunos casos en forma paralela a la posición de la doctrina, pero en otros se separa de ella, al indicar, en términos generales, que pueden proceder la huelga fundada en la multicitada causal a pesar de estar vigente un contrato colectivo de trabajo, sobrevengan hechos notorios que indiquen de manera fehaciente la ruptura del equilibrio entre el capital y el trabajo. (tesis de la Corte de los años -- 1934, 1937 y de 1947).

Sin embargo, al reformarse en 1982 la Ley Federal del Trabajo e introducirse la posibilidad de revisión interanual de los salarios mínimos (hasta esta fecha se preveía únicamente la revisión anual), y no encontrar paralelo esta reforma en lo referente a la revisión de los salarios con -- tractuales, empezó a generalizarse en el sector obrero, aún en el oficial, la práctica de emplazamientos a huelga con objeto de lograr incrementos salariales, fundándolos en la misma fracción I del artículo 450 de la ley. Obviamente que en lo fundamental la causa de estos emplazamientos esta la creciente pérdida del poder adquisitivo del salario con motivo de la agudización de la crisis económica que ya existía en aquellos años. Ante estos emplazamientos, la actitud de las

autoridades laborales fue errática; en algunos casos se negó a dar trámite a los emplazamientos a huelga con este objeto, sobre todo cuando ellos entrañaban un riesgo político, pero lo que nunca ocurrió fue la declaratoria de inexistencia de algunas de las huelgas estalladas con esta fundamentación -- legal.

Ante el incremento de estos planteamientos, La Corte se vió obligada a fijar un criterio orientador en el Informe de 1984, Segunda parte, Cuarta Sala, en que en síntesis, reconoce que "dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio entre los factores de la producción" y que "el aumento del costo de la vida, originan un desequilibrio entre el capital y el trabajo" de donde se desprende que es "inexacta" la argumentación que sostiene la empresa quejosa en el sentido de que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos dentro de la empresa.

De esto se desprende que el objeto de la huelga -- del SME fundado en el incremento del costo de la vida, si tipificaba la causal aludida de la LFT. (36)

(36) Cfr. EL COTIDIANO, Revista de la Realidad Mexicana Actual. Edn. Editores S. A., Mayo-Junio, No. 17, México 1987, págs. 168 y 169.

4. LA AMENAZA DE DECLARACION DE ILICITUD DE LA HUELGA

El 28 de febrero de 1987, en el segundo día de huelga del SME en contra de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., esta presentó la solicitud de ilicitud de la huelga ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, señalando en el cuerpo del escrito, que la mayoría del personal sindicalizado designado como personal de conservación durante la presente huelga, se han retirado sin causa o motivo alguno de las instalaciones de las emplazadas, argumentando, según sus propias declaraciones, tener instrucciones precisas del Comité Central del SME, en el sentido de que se retiraran inmediatamente de las instalaciones de las empresas, dejando obviamente de realizar sus trabajos perjudicándose con ello, gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y demás bienes de las emplazadas, haciendo referencia la misma Compañía, a que comisionados sindicales, apostados en el lugar, impidieron por medio de la fuerza física, tanto la salida como entrada del personal de conservación de confianza, designado por esa H. Junta, perjudicando así, la seguridad y conservación de las instalaciones y bienes de las emplazadas y ejecutando actos de violencia contra los bienes de las mismas y contra las personas de los trabajadores de conservación, de confianza.

Las emplazadas señalan como causal de ilicitud, diciendo que los actos y omisiones relatados, en que han incurrido la mayoría de los trabajadores huelguistas, lejos de --

concretarse y limitarse a la mera suspensión de labores, según lo dispone expresamente el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo, se han traducido en conductas que perjudican y dañan la seguridad de las instalaciones y bienes de la Compañía ya mencionada, así como a las personas trabajadores de confianza, designados como personal de conservación, cayendo fuera del derecho de huelga, por consistir en conductas violentas contra las personas y demás propiedades de las emplazadas, y por lo mismo, no protegidas por la ley, incurriendo en la huelga ilícita. (37)

En relación a esta solicitud de ilicitud de la huelga hecha por la Compañía de Luz y Fuerza ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cabría puntualizar los criterios siguientes:

De acuerdo con la Legislación Laboral vigente, la solicitud de ilicitud debe estar fundamentada en cualquiera de las dos hipótesis que contienen el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo. esto es: "I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos contra las personas o las propiedades", y II.- "En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno".

(37) Cfr. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Expediente número III-A-594/87. Sindicato Mexicano de Electricistas, -VS- Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A., y Asociados, (en liquidación), Febrero-Marzo, México 1987, foja 776.

La fracción primera fue el argumento legal para solicitar dicha ilicitud.

En efecto, se adujo que el retiro del personal de emergencia del SME en el momento del estallamiento de la huelga constituyeran actos violentos en contra de las propiedades, por lo cual se debería declarar ilícita la huelga.

Independientemente de que el retiro haya sido obligado o definido por el propio SME, podemos considerar que no podía resolverse en sentido positivo dicha solicitud, por los siguientes argumentos:

En el caso concreto, la continuación en la prestación de los servicios de emergencia presuponían la suspensión real del servicio en lo general, cuestión que como es de todos conocida no ocurrió. Por lo tanto, al estar intervenida administrativamente la empresa con el exclusivo objeto de mantener el servicio, el personal de emergencia que continuaría laborando durante la huelga perdió sentido al quedar la responsabilidad en la prestación del mismo en manos ajenas a la empresa e al SME. por lo que este hecho, el de su retiro, no puede constituir actos de violencia en contra de las propiedades; más aún, el que este personal hubiese seguido laborando bajo las órdenes de los "requisidores" hubiese constituido una violación a la legalidad laboral, toda vez que hubiesen substituido a los trabajadores en huelga con lo cual se convertían en esquiroleros de su propio movimiento.

Queda en duda por otro lado, el que este hecho concreto, el retiro de los trabajadores, constituya un acto violento contra las propiedades, dado que el servicio no se -- suspendió y no se configuró por lo tanto, un abandono de las propiedades y de aquél que como ya se dijo, estaba a cargo de los interventores.

Pero vamos a suponer que efectivamente este hecho -- configurara actos de violencia; de cualquier manera no se -- presentaba el requisito de mayoría a que alude la fracción -- primera del artículo, dado que en la empresa laboran 36 000 -- trabajadores y sólo 750 estaban obligados a continuar labo-- rando y, por otro lado, el propio SME no se negó en ningún -- momento a prestar dicho servicio si se hubiese suspendido el suministro de energía eléctrica.

Como se observa, dicha solicitud no tenía ninguna posibilidad jurídica de prosperar, por lo que de haberse ca-- lificado de ilícita la huelga se habría convertido esta reso-- lución en una más de las aberraciones jurídicas a las que ya nos tienen acostumbrados las autoridades laborales. (38)

(38) Cfr. EL COTIDIANO, Revista ..., op. cit. pág. 175.

5. UNA HUELGA INTERVENIDA ADMINISTRATIVAMENTE

En esta ocasión el Estado requirió vía procedimiento que el mismo denominó como intervención administrativa. - Dicho término es un eufemismo; es denominar de otra manera - menos fuerte a lo que en derecho es una requisa. Decimos esto, porque dicha intervención administrativa cumple con los requisitos teóricos de la requisición administrativa: a) temporalidad; b) su aplicación en caso de emergencia; c) su fundamentación es causa de utilidad pública.

El problema empieza con el fundamento legal de la requisa al SME. Todos sabemos el significado y alcance de la expropiación administrativa. En términos generales, es la -- desposesión de la propiedad de los particulares, es el cambio de régimen de la propiedad del ámbito privado al público. Con esta requisición emerge un concepto diferente y sobre todo, un dispositivo de fuerza que el Estado tenía en reserva para reprimir a los trabajadores. En efecto la Ley de Expropiación, rompiendo con toda la doctrina administrativa, incluye en su texto (desde los años 30) no sólo la posibilidad de expropiar, sino la facultad de ocupar temporalmente - la propiedad y de limitar los derechos de dominio. Es decir, esta ley le da a la expropiación un concepto amplísimo en -- donde el Estado le da otra interpretación, en el cual inteligentemente, incluye en una Ley de Expropiación otras fórmulas de afectación de dominio, que en textos específicos de - la materia, con el fin de ocultar, de hacer menos notorias -

estas disposiciones de fuerza. Es un ejemplo del uso estratégico del derecho; del uso político del derecho por el Estado.

El Estado utilizó dos formas de intervención para limitar los derechos de los trabajadores: la Ley de Expropiación y la Ley de Atribuciones del Poder Ejecutivo en Materia Económica. Esta última señala en el artículo 28 Constitucional, en relación con el artículo 27, fracción VI de la misma Constitución Mexicana, en donde se faculta al gobierno para ocupar temporalmente la propiedad, con cualquiera de estas dos leyes, el Estado puede requisar:

Bien ahora tenemos el tema de la expropiación. El Estado ocupó las instalaciones de la Compañía de Luz con fundamento en los artículos 1, fracciones I, V, X y XII, 2, 3, 8, y 21 de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, y los relativos a la Ley Orgánica de Administración Pública. Entre otros motivos, el Ejecutivo estimó indispensable "dictar medidas que salvaguarden el interés nacional y el bien público sin mengua de los derechos de los trabajadores y de las empresas sin prejuzgar sobre la procedencia del emplazamiento a huelga ya planteado, quedando en libertad las partes para que traten de resolverlo en la forma y término que establecen las leyes correspondientes" (considerandos del acuerdo de ocupación temporal. D. O. de 28 de febrero de 1987). Lo más relevante de la fundamentación legal son las causas de utilidad pública señaladas por el Estado: "el esta

biacimiento, explotación o conservación de un servicio público" (fracción I del artículo 10. de la Ley de Expropiación); "La satisfacción de necesidades colectivas en caso de guerra o trastornos interiores..." (fracción V); "las medidas necesarias para evitar la destrucción de los elementos naturales y los daños que la propiedad pueda sufrir en perjuicio de la colectividad" (fracción X), y "Los demás casos previstos por leyes especiales" (fracción XII).

Como se puede apreciar, la ocupación temporal está debidamente fundamentada, lo que no significa que sea legítima. Sin embargo, podemos ver que hubo violación de garantías y, por lo mismo, cabía el amparo. ¿Por qué? porque el Estado al valerse de la Ley de Expropiación, debió cumplir con el procedimiento establecido en la propia ley para estos casos. La ley sólo menciona un procedimiento y no uno en especial para cada acto administrativo que contempla, es decir uno para la expropiación, uno para la ocupación temporal y otro para la limitación de dominio. Por lo mismo, el Ejecutivo debió además, de publicar en el Diario Oficial el acuerdo y de notificarlo personalmente a las partes, justificar la causa de utilidad pública que motivó el acto. Según criterio de la Corte, la administración no sólo debe declarar la causa de utilidad pública, sino debe de fundamentarla, razonarla, justificarla, comprobarla. Obviamente esta justificación no la realizó. (39)

(39) Cfr. EL COTIDIANO. Revista..., op. cit., Págs. 175 y 176.

6. SOLICITUD DE DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

Con fecha dos de marzo de mil novecientos ochenta y siete la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, presentó -- ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la Solicitud de la Declaración de Inexistencia de la huelga, estallada por el Sindicato Mexicano de Electricistas el día veintisiete de febrero de ese año a las doce horas en todas las -- instalaciones de la empresa. En la citada solicitud la Compañía de Luz argumenta las siguientes causales de inexistencia.

La Falta de objeto:

Primera Causal.- La Compañía de Luz señala que carece de fundamento legal el movimiento de huelga estallada -- por el SME, ya que pretendía fundarlo en el desequilibrio -- económico entre los factores de la producción ya que dicho -- objeto no existe, porque mientras existe un contrato colectivo de trabajo en vigor, el equilibrio entre dichos factores se presume y, en la especie, existe un contrato colectivo de trabajo que estará vigente hasta las doce horas del día 16 -- de marzo de 1988, por lo cual la Compañía de Luz argumenta -- que la huelga del SME, carece de objeto legal, que habida -- cuenta que la petición de incremento de 23% sobre el salario diario de nómina de los trabajadores del SME, así como a las cuotas diarias de jubilación de los jubilados, y que resulta infundada e improcedente, ya que en la especie, no existe de -- equilibrio económico entre las partes, estando armonizados

y equilibrados sus derechos, mediante un contrato colectivo de trabajo vigente, nacido de una revisión contractual el 16 de marzo de 1986.

Segunda Causal.- Que resulta incuestionable que el movimiento de huelga no tiene como objeto ninguno de los señalados por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, - ya que el SME solicita un incremento de un 23½ sobre los salarios diarios de nóminas de los trabajadores y cuotas diarias de jubilación de los jubilados, pretendiendo fundarlos; en una situación de crisis imperante en el país.

Lo anterior según la Compañía de Luz es del todo improcedente, ya que suponiendo sin conceder que la disminución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo de la vida trajeran aparejados desequilibrios económicos para los trabajadores, es indudable que dicho desequilibrio no es motivo de huelga, ya que en todo caso su origen se debe a una crisis de carácter general y a nivel nacional que afecta tanto a trabajadores como a la misma empresa.

En este caso concreto señala la Compañía de Luz, - existe la imposibilidad jurídica de alcanzar como objeto de huelga algunos de los consagrados en el citado artículo 450 de la Ley Laboral, ya que suponiendo sin conceder que procediera la huelga por un desequilibrio económico provocado por un hecho notorio basado en las condiciones financieras de la empresa, eso no lo hizo valer y mucho menos lo ha probado, - de donde se desprende que el SME realizó un acto jurídico de

emplazamiento y estallamiento de huelga sin ajustarse a las prescripciones de ley.

Tercera Causal.- De acuerdo al criterio de la Compañía de Luz señala, que la huelga estallada carece de objeto y consecuentemente debe declararse legalmente inexistente, ya que es claro que al fundarse el pliego petitorio y la huelga estallada en una solicitud de aumento ya satisfecho, queda sin materia la petición.

Requisitos de forma;

Cuarta Causal.- El emplazamiento que hizo el SME no lo hizo en los extremos del artículo 920 fracción I, según lo señala la Compañía de Luz, ya que dice que el sindicato no formuló peticiones relacionadas con el objeto de la huelga, y según esto, no cumplió con los requisitos de forma, también aduce la Compañía de Luz que el sindicato desconoce o pretende desconocer que las Compañías, como Entidad de la Administración Pública Federal Paraestatal, dedicada a la prestación de un servicio público, se encuentran regidas por normas de Derecho Público, que regulan su presupuestos y las partidas específicamente destinadas a salarios, para cuyo incremento se requieren autorizaciones expresas de la Secretaría de Programación y Presupuesto y de Hacienda y Crédito Público, como lo señala la Ley de Ingreso de la Federación para el presente año (1987).

La Compañía de Luz menciona también que si existiera y sin conceder un desequilibrio entre la misma empresa y

sus trabajadores, entre estos y las condiciones de vida en el país, la huelga tampoco es legítima ya que el SME carece de acción y derecho para intentar este procedimiento, toda vez que la Ley de la Materia establece distinta vía y términos para ello, en su caso, por lo que la Compañía de Luz señala que, de lo anterior se concluya que la huelga estallada es infundada y deberá ser declarada legalmente inexistente.

De acuerdo a lo expuesto en su solicitud de declaración de inexistencia de la huelga presentado por la Compañía de Luz y Fuerza del Centro en contra del movimiento de huelga de los electricistas, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no aplico el criterio idóneo a seguir como lo establece la misma ley al declarar la inexistencia de la misma, a pesar de que el SME se fundamentó legalmente en el artículo 450 de la Ley Laboral, cumpliendo así con todos los requisitos tanto de forma como de fondo, ya que el objeto legal de la huelga era el desequilibrio económico que existía entre los factores de la producción, la fracción I del artículo 450 de la Ley Laboral nos dice: que para llevar a cabo un movimiento de huelga esta tiene que tener como objeto, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, punto en el que se estaba basando el SME en su pliego de peticiones, al solicitarle a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro un incremento de 23% de emergencia a los salarios contractuales, ya que el valor adquisitivo de la moneda estaba sumamente deteriorado por la crisis económica.

7. IMPROCEDENCIA DE LA RESOLUCION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

Si bien la configuración de la causal de desequilibrio presenta dudas de interpretación en el campo de la doctrina y la jurisprudencia, en lo que definitivamente existe unanimidad de criterios, es en lo relativo al carácter del juicio de calificación de inexistencia.

En efecto, de acuerdo al artículo 459 de la Ley Federal del trabajo, sólo podrá declararse la inexistencia de la huelga cuando esta no haya sido estallada por la mayoría de los trabajadores; cuando no se haya cumplido los requisitos de forma del emplazamiento; o cuando no haya tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la ley citada.

Con base en lo anterior, De la Cueva define al procedimiento de calificación como un "procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley" (se entienden los de fondo, forma y mayoría. ⁽⁴⁰⁾)

A la misma conclusión llegada por de Buen, al señalar que "podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga, con tal que se mencione a que objeto del 450 se refiere, -- esto, juega adecuadamente con el concepto de huelga como instrumento de presión, que sólo a efectos de su calificación -

(40) Cueva Mario de la ., op. cit., pág. 654

perderá toda justificación económica para los trabajadores - si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los - hechos invocados... (41)

Por su parte Baltazar Cavazos, destacado asesor pa-
tronal concuerda con esta posición al señalar que: "... bas-
ta que la huelga tenga por objeto el buscar el equilibrio en
tre los factores de la producción, para que se considere que
reúne el requisito de fondo... y será la declaración de im-
putabilidad de la huelga la que entre el estudio del fondo -
de la misma". (42)

Además de los argumentos anteriores, existe un cri-
terio reciente que da fuerza y vigencia a estas reflexiones.
Este señala: "No es el llamado incidente de calificación de
la Huelga, en el que se declare si es existente o no el movi-
miento, donde puede resolverse si existe desequilibrio entre
los factores de la producción, porque esto corresponde al --
juicio en el que se juzga de la justificación o injustifica-
ción de la misma".(43)

Todos los planteamientos reseñados coinciden en --
afirmar que la determinación de si en un conflicto en parti-
cular existe o no un efectivo desequilibrio entre los facto-
res de la producción, no es materia del incidente de califi-

(41) Buen L. Néstor de ., op. cit. pág. 864.

(42) Cavazos Flores Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en-
la Práctica primera edición, Editorial Jus S.A. México 1972, págs.
490 y 509.

(43) Informe rendido por la S.C.J.N. en 1984, Tercera Parte, Segundo Tri-
bunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, tesis --
No. 7, pág. 226.

cación de la huelga, sino de un procedimiento diferente, el de imputabilidad, mencionado en el artículo 937 de la Ley Laboral. Por ello, en el caso que nos ocupa, la Junta, ante el planteamiento de inexistencia formulado por la Compañía de Luz, debió únicamente haberse cerciorado de que en el emplazamiento se señalase alguno de los objetos de huelga mencionados en el precepto correspondiente y no haber entrado, como lo hizo, al análisis de fondo sobre la existencia o no -- del desequilibrio entre los factores de la producción, el hacerlo era absolutamente impropio, ya que la propia naturaleza del incidente no prevé la posibilidad de que los aspectos probatorios profundicen en la existencia del fondo de la causal aludida, cosa que lo permite el procedimiento que debe seguirse en el juicio de imputabilidad, que es el de -- conflictos colectivos de naturaleza económica, en el que se prevé la posibilidad de ofrecer pruebas documentales, periciales etc., tendiente a acreditar si efectivamente se configura o no una situación de desequilibrio económico, sea por razones externas o propias de ella. En el caso de la huelga que analizamos, sin embargo, se permitió que en desahogo del incidente de calificación, ambas partes ofrecieran pruebas tendientes a acreditar la incapacidad de las empresas para otorgar el aumento, o el deterioro salarial de los trabajadores, (La Jornada, 4 de marzo de 1987).

La diferencia en torno al procedimiento legal que debía haberse utilizado en el caso específico, no se reduce

a una mera cuestión formal; lejos de ello, reviste suma trascendencia respecto de la vida y vigencia de la huelga, ya -- que en tanto que el incidente de calificación implica una -- tramitación brevísima, el juicio de imputabilidad exige un -- mayor lapso para su desahogo por la complejidad de los aspectos probatorios y mientras dura dicha tramitación, el estado de huelga debe ser respetado y es considerado legalmente -- existente. Pero, sobre todo, la diferencia fundamental radica en los efectos de la declaración de existencia y la de la injustificación de la huelga tienen respecto de los trabajadores, ya que en tanto que la primera obliga a los trabajadores a presentarse a laborar en un plazo máximo de 24 horas, bajo la amenaza de que de no hacerlo, se darán por rescindidos sus contratos de trabajo, la declaración de injustificación de la huelga sólo traerá por consecuencia el que no se obligue al patrón a satisfacer las prestaciones reclamadas -- mediante la huelga. Ello desprende a contrario sensu de lo -- dispuesto en el segundo párrafo del mencionado artículo 937 de la Ley Laboral. Obvio resulta señalar que desde el punto de vista de los intereses, tanto de las autoridades como de -- la Compañía de Luz, la utilización del procedimiento legal -- que correspondía seguir, no les resultaba tan rápido ni tan -- útil como el de calificación de inexistencia, sobre todo si -- se considera el hecho de que la imputabilidad de la huelga -- solo puede ser solicitada por los trabajadores. Por ello, tan -- to la empresa como las autoridades se encontraban impedidas --

jurídicamente para lograr la pronta terminación de la huelga. Ante tal situación, la solicitud de inexistencia y su rápida tramitación, eran los únicos instrumentos legales que les permitirían obtener la conclusión de la huelga y que a su vez les garantizaban la obediente vuelta al trabajo. Los fines políticos que se perseguían, disfrazados de protección al interés público, se impusieron sobre el respeto a la legalidad vigente.

Bajo las mismas consideraciones anteriores, la resolución final que declara la inexistencia legal de la huelga electricista, adolece de una absoluta ilegalidad: ella se funda en que no existe desequilibrio económico entre los factores de la producción, porque el invocado por el SME "no se refiere a circunstancias de las empresas emplazadas", sino a situaciones de carácter imperante en el país, ante lo cual el SME debió haber promovido un procedimiento de índole económica en los términos de la fracción II del artículo 426 de Ley Laboral. (La Jornada, 5 de marzo de 1987. Esta resolución expresa, además de carencia de fundamentación legal por los argumentos que se han hecho, tanto sobre el concepto de desequilibrio como sobre la improcedencia en el caso específico del incidente de calificación, un absoluto o pretendido desconocimiento de disposiciones legales como las contenidas en el artículo 900 de la propia Ley Laboral, que al referirse al procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, al que según la Junta debió el SME acudir, dispone

que este procedimiento podrá plantearse, para obtener una mo
dificación colectiva de las condiciones de trabajo, "salvo -
que la presente Ley señale otro procedimiento". Es decir, en
el presente caso, los trabajadores tuvieron la opción de re-
currir a la modificación colectiva de las condiciones de tra-
bajo, o al emplazamiento a huelga por desequilibrio entre --
los factores de la producción. Si ellos optaron por este úl-
timo, atendieron a la mayor eficacia que supusieron que éste
les ofrecía para la consecución de sus intereses, no tenía ba
se legal de la Junta Federal para obligarlos a acudir al --
otro procedimiento, ya que ellos contaban con todos los ele-
mentos legales para plantear su emplazamiento de huelga. Nue
vamente, en esta resolución, se expresa el uso político a -
que se ven sometidas las disposiciones legales.

8. CONSECUENCIAS DE LA DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA PARA LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS

Los miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas tuvieron que acatar en contra de su voluntad la resolución que emitió la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de fecha cuatro de marzo de mil novecientos ochenta y siete al declarar inexistente la huelga que ellos habían estallado el veintisiete de febrero al no habersele concedido lo solicitado por ellos que era un incremento de 23% de emergencia a los salarios contractuales, teniendo que retornar a sus labores y que de no hacerlo, a todos se les iba a rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para la empresa, esta decisión de los electricistas de retornar a sus centros de trabajo se decidió por medio de una asamblea que celebraron todos los miembros de SME.

La opinión pública y en especial todas las organizaciones sindicales calificaron la decisión de la Junta como un duro golpe no sólo a los electricistas, sino a todo el movimiento obrero en general y que era incomprensible la dureza en contra de dicho movimiento. Con esta acción las autoridades mostraron sus facetas más descarnadas al haber declarado inexistente la huelga del SME que había cumplido con todas las formalidades legales, pasando así tales autoridades por encima de las leyes y de la propia Constitución el cual consagra el derecho de huelga.

Los electricistas tienen que conformarse con que -

no liquiden a la empresa y con ella al propio sindicato, se pierde el 23% de aumento salarial de emergencia a los salarios contractuales.

Antes y sobre todo durante la huelga, fué evidente el peligro de un fuerte golpe contra el SME para liquidarlo como organización autónoma y combativa. La amenaza de demandar la ilicitud de la huelga anunciada por los voceros de la empresa y la dolosa campaña publicitaria, especialmente en la TV y la radio, estaban encaminadas a justificar una posible acción contra esa organización sindical. Si no ocurrió nada de eso y sólo quedó en una declaratoria arbitraria de inexistencia de la huelga, se debió entre otras poderosas razones, a la gran solidaridad que tuvieron los electricistas.

Aún así fue bastante lo que hicieron los electricistas en su movimiento de huelga, lejos de asumir una postura derrotista, habrá que reconocer que dieron un ejemplo de lucha en un momento en que prevalecía el desaliento e irritación del movimiento obrero y que no encontraba cauces para su despliegue organizado.

Los miembros del SME tienen la ventaja de ser parte de una organización con tradición de lucha renovada, característica que les habrá de ser útil en futuro episodios, hoy llevan a cuesta la derrota de su huelga, pero ya mañana cuando encaren nuevos combates sin el aislamiento con que llegaron al actual, estarán en mejores condiciones para defender sus derechos que han conquistado.

CONCLUSIONES

1.- La huelga del Sindicato Mexicano de Electricistas estallada el 27 de febrero de 1987, con el fin de obtener un aumento de emergencia de un 23% a los salarios contractuales, puso en evidencia algunos de los hechos que actualmente han llevado a cabo las autoridades laborales, como son los actos que ha emprendido en contra de la clase trabajadora, al tiempo que planteó al movimiento obrero, especialmente a los de vocación democrática, cuestiones fundamentales sobre sus acciones estratégicas.

2.- En primer lugar destaca la obstinación del gobierno por desarrollar un estilo de gestión económica que estaba afectando en esos días y aún actualmente los niveles de vida de grandes capas de población trabajadora, por lo que se resistieron a mantener una oposición simplemente declarativa a las políticas gubernamentales. El hecho de que haya sido un sindicato importante como el de los electricistas afiliado al Congreso del trabajo, el portavoz de una protesta social mucho más amplia, a través de manifestaciones públicas y el caudal de apoyos expresados durante el conflicto de huelga.

3.- Así el Congreso del Trabajo, mostró a fin de cuenta su incapacidad para romper, como colectivo, la disciplina y la lealtad hacia el gobierno forjadas durante largo tiempo y que parecen haberse atrofiado de manera irreversible sus mecanismos de respuesta ante situaciones claramente ad-

versas. Es evidente el paralelismo que existió entre la huelga aislada y solitaria que llevó a cabo el Sindicato Mexicano de Electricistas y la debilidad que al interior del Congreso del Trabajo tenían y tienen todavía los agrupamientos políticamente más avanzados. De las expresiones iniciales de solidaridad y apoyo del "organismo cúpula" del sector obrero, a las declaraciones finales del mismo organismo citado sobre el "apresuramiento" de la huelga y la "inconveniencia de marchar solos", se pudo observar la distancia cada vez -- más amplia y cada vez más costosa políticamente para los líderes oficiales.

4.- Por lo demás y como era de esperarse, a la debilidad del movimiento obrero, se sumó la ofensiva empresarial cuyo discurso amenazante y de alarma dibujaba un panorama de pérdidas exorbitantes y desajustes incontrolables de la planta productiva, y al mismo tiempo criticaba la falta de espíritu solidario por parte de la clase trabajadora ante la incesante crisis que estaba padeciendo el país.

5.- Si a lo anterior sumamos la dureza mostrada -- por la actitud gubernamental inicialmente a través de la requisita anticonstitucional, con la cual se anuló totalmente el derecho de huelga; después por medio de una campaña de desprestigio a un sindicato, que en este caso era el SME al que se le quería hacer responsable de provocaciones y sabotajes y finalmente con la improcedente resolución sobre la declaración de inexistencia de la mencionada huelga, panorama desa-

lentador, que colocó a los electricistas rápidamente en una posición bastante difícil. De aquí que, finalmente, la decisión de los trabajadores de regresar a sus centros de trabajo haya sido correcta. En contra de lo que algunos opinan, sin embargo, no es factible afirmar que la huelga haya representado un éxito para el Sindicato Mexicano de Electricistas así como para el movimiento obrero en general. Porque después de todo, el objetivo primordial y concreto por el cual estalló la huelga no fue conseguido, quedando de manifiesto que las relaciones de fuerzas no permiten aún plantear confrontaciones como la protagonizada por los trabajadores electricistas. Por ello sería más aceptable que se prepararan más intensamente para que pudieran fortalecer políticamente a las agrupaciones laborales, impulsar las tendencias democratizadoras y aguardar situaciones más propicias para enfrentar, a todas luces, la antipopular estrategia del gobierno.

6.- En el caso específico del Sindicato Mexicano -- de Electricistas podemos afirmar que dada la madurez política de amplios sectores de la base sindical, los efectos negativos derivados del resultado del movimiento de huelga no resultaron perniciosos. No obstante, también puede decirse que de repetirse experiencias de este tipo, la credibilidad en la eficacia de las diligencias sindicales quedaría afectada. Por lo demás, es evidente que esta situación sería mucho más grave en aquellas organizaciones sindicales que no cuenten con la tradición, combatividad y la solidez del Sin-

dicato Mexicano de Electricistas.

7.- El movimiento de los electricistas presentó dos aspectos de suma importancia; uno es el referente a su significado social y político, radica en el hecho de que un sindicato de fundamental importancia por el número de sus agremiados y por su ubicación estratégica en la industria haya decidido demostrar en los hechos su inconformidad con una política económica y particularmente salarial que afectaba gravemente a los trabajadores mexicanos. El otro de los aspectos, es el relativo a la vigencia del estado de Derecho y a su respeto por parte de las autoridades.

8.- Se puede afirmar que la huelga de los electricistas fue indiscutiblemente legal, ya que había cubierto los requisitos de fondo y de forma establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En este orden, el desconocimiento que del derecho de huelga hicieron las autoridades, había significado el rompimiento de la legalidad por parte de quién debería aplicarla, creando así un ambiente de inseguridad jurídica que pudo redundar en la profundización de una crisis que evidentemente no sólo era económica, sino también política y de credibilidad, en relación a esto, es imprescindible mencionar que los derechos constitucionales de importantes sectores sociales se encuentran hoy por hoy en entredicho.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARAIZA, LUIS. Historia del Movimiento Obrero, Casa del Obrero Mundial, México, 1965.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, La huelga, un análisis comparativo, primera edición, Cía. Editorial Electró -- comp, S.A. México, 1983.
- 3.- BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo II, quinta edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 5.- CABANELLAS GUILLERMO Y RUSSOMANO M.V. Los Conflictos Colectivos de Trabajos y su Solución, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1979.
- 6.- CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero, séptima -- edición, s.e. México, 1984.
- 7.- CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, Fuentes Impresores, México, 1973.
- 8.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. El Derecho del Trabajo en la -- Teoría y en la Práctica, primera edición, Editorial Jus, S.A. México, 1972.
- 9.- CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo, Librería Porrúa Hnos. Editorial Cultura. México, 1938.
- 10.- CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo -- II, cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1961.
- 11.- CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.
- 12.- GUERRERO, EUQUERIO L. Manual de Derecho del Trabajo, décima tercera edición, Editorial Porrúa, S.A. México, -- 1983.
- 13.- GRAHAM FERNANDEZ, LEONARDO. Los Sindicatos en México, -- Editorial Atlamiliztli, A.C. México, 1969.
- 14.- MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.
- 15.- PORRAS LOPEZ, ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cajiga Jr. S.A. Puebla México, 1956.

16. -RAMOS, EUSEBIO Y TAPIA ANA ROSA. El Derecho Sindical Mexicano, Editorial Ecasa, México, 1986.
17. -TENA SUCK, RAFAEL Y MORALES HUGO ITALO. Derecho Procesal del Trabajo, primera edición, Editorial Trillas, México 1986.
18. -TRUEBA URBINA, ALBERTO. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, primera edición, Editorial - Porrúa, S.A. México, 1965.
19. -TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, tercera edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
20. -TRUEBA URBINA, ALBERTO. Derecho Social Mexicano, décima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

LEGISLACION

1. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - segunda edición, Editorial Trillas, México, 1985.
2. - Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, segunda edición, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1970.
3. - Ley Federal del Trabajo. Ley comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, cuadragésima edición, - Editorial Porrúa, S.A. México, 1964.
4. - Ley Federal del Trabajo. Ley comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, quincuagésima cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1986.

OTRAS FUENTES

1. - Cein Teco Archila, Tesis Profesional, Los Sindicatos y su participación en la Política Actual, México, 1978.
2. - Informe rendido por la S.C.J.N. en 1984, Tercera Parte, - Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, Tesis No. t.7.
3. - Información Obrera, Una huelga intervenida. Serie Historia del Sindicalismo Mexicano, México, 1987.
4. - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Expediente -- número III-A-594/87. Sindicato Mexicano de Electricistas -- VS- Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y Asociados (en liquidación). Febrero-Marzo, México, 1987.

- 5.- El Cotidiano, Revista de la Realidad Mexicana Actual, -- E6n Editores, S.A., Mayo-Junio, No. 17 México, 1987.
- 6.- El Cotidiano, Revista de la Realidad Mexicana Actual, -- E6n Editores, S.A., Marzo-Abril, No. 22, México, 1988.
- 7.- Lux. 70 años de Democracia Sindical, Revista de los Trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas, Paición Especial, Editorial Virgo, S.A. de C.V., No. 338, - México, 1984.
- 8.- Lux, ¡Huelga! Revista de los Trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas, Editorial Virgo, S.A. de C.V. Febrero, No. 357. México, 1987.
- 9.- Lux, Apoyo Popular a una Huelga Real, Revista de los Trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas, Editorial Virgo, S.A. de C.V., marzo, No. 358. México, 1987.
- 10.- Muñoz Mendoza Damián J. Comentario en Torno a la Huelga por violaciones al Derecho al Reparto de Utilidades, Tesis Profesional. México, 1980.
- 11.- Ortiz Velázquez Ramon, Justificación del Derecho de Huelga. Tesis Profesional, México, 1980.
- 12.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Congreso del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, México, 1949.