

196
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"AFECTACION SOCIAL, JURIDICA Y ECONOMICA
DE LOS TRABAJADORES EN ESTADO DE HUELGA"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I
NORMA CRUZ TORIBIO



CIUDAD UNIVERSITARIA,

1992

FALLA DE ORIGEN



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.

Pág.

INTRODUCCION.

C A P I T U L O I

1.- MARCO TEORICO CONCEPTUAL	1
a) CONCEPTOS DE DERECHO, DERECHO SOCIAL Y DERECHO DEL TRABAJO	2
CONCEPTO DE DERECHO	2,5
DERECHO SOCIAL	5,8
DERECHO DEL TRABAJO	8,10
b) CONCEPTOS DE SOCIOLOGIA, SOCIOLOGIA JURIDICA Y	
SOCIOLOGIA DEL TRABAJO	10
SOCIOLOGIA	10,12
SOCIOLOGIA JURIDICA	12,15
SOCIOLOGIA DEL TRABAJO	16,17
c) DEFINICION DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO	17
RELACION DE TRABAJO INDIVIDUAL	17,21
d) CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO COLECTIVO.	
RELACION DE TRABAJO COLECTIVO	21,24
e) RELACION DE TRABAJO BUROCRATICO	24
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO (TRABAJADORES AL	
SERVICIO DEL ESTADO)	24,30
HUELGA	30,38
f) CAUSALES DEL MOVIMIENTO DE HUELGA	38,39
g) HUELGA LICITA	39
h) HUELGA ILICITA	39

	Pág.
i) HUELGA EXISTENTE	40
j) HUELGA INEXISTENTE	40,41

CAPITULO II

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS	43
a) CONSTITUCION DE 1857	43,45
b) HUELGA DE CANANEA	45,60
c) HUELGA DE RIO BLANCO	60,69
d) CONSTITUCION DE 1917	69,72

CAPITULO III

3.- MARCO JURIDICO	74
a) LEY FEDERAL DEL TRABAJO	74,76
b) LEY DEL SEGURO SOCIAL	76,77
c) CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	77,78
d) CONTRATOS LEY	78,79
e) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	79,80

CAPITULO IV

4.- AFECTACION DEL TRABAJADOR EN ESTADO DE HUELGA	
a) EFECTOS SOCIALES	82,83
b) EFECTOS JURIDICOS	83,85
c) EFECTOS ECONOMICOS	86,87
d) INDEFENSION DEL TRABAJADOR EN ESTADO DE HUELGA ¿ES REALMENTE UN DERECHO, EL DERECHO DE HUELGA?	87,91

	Pág.
CONCLUSIONES	92, 93
BIBLIOGRAFIA	94, 95
LEGISLACION	96
OTRAS FUENTES	96

INTRODUCCION

El tema central de este trabajo, es precisar la forma en que se desarrollan las relaciones obrero patronales desde un punto de vista sociológico, infiriendo sobre los conflictos que se presentan por una situación antagónica entre trabajadores y patronos con motivo de una relación laboral ya sea individual o colectiva, originándose con esta última el derecho colectivo que fue creado a raíz de los movimientos obreros mexicanos ocasionando verdaderos cambios estructurales en las fuerzas obreras dispuestas a luchar por dos objetivos primordiales 1.- La libertad de acción y 2.- La mejora de sus condiciones de trabajo ya existentes.

Como es sabido, desde su existencia el hombre ha tenido la necesidad de asociarse con sus semejantes porque descubrió que mediante este medio podía obtener satisfactores con menores esfuerzos; toda esta dinámica bastó para que los hombres unieran sus fuerzas para poder alcanzar sus objetivos surgiendo así el fenómeno de asociación.

Las asociaciones colectivas tuvieron su auge como una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la edad contemporánea, porque por vez primera una clase social impuso al capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales sino un derecho que regulara una clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajador una participación más justa en el proceso de producción y la justicia social.

Una vez agrupados los trabajadores y con el actuar conjunto de sus hombres surgieron los primeros organismos con finalidades trascendentales como son los sindicatos, que no son sino organizaciones parciales de una clase social que va a garantizar las finalidades mediatas e inmediatas del movimiento obrero y del derecho del trabajo; se forman en la lucha de la justicia social contra el capital y su estado, es decir, que los sindicatos surgieron como un movimiento político con el propósito de modificar sus bases del orden jurídico, modificación que permite la aparición de un medio de defensa para los trabajadores respecto del patrón; apareciendo de esta manera la huelga, transformación que a partir de la declaración de 1917 hizo de la huelga un derecho de clase trabajadora constitucionalmente protegida; la huelga pasó de un hecho productor de ciertos efectos jurídicos a un acto jurídico, al que todos, empresarios, trabajadores no huelguistas y la autoridad pública están obligados a respetar.

Dicha declaración consignó que: "las huelgas buscarían el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Del tal manera que el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio idóneo para el desarrollo integral de los hombres, por lo tanto este derecho tiene como finalidad suprema la persona del trabajador como autor de un trabajo útil a la comunidad, y como ser, para cumplir una función social, el derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna y tener garantizados y respetados sus derechos laborales.

Con todos estos antecedentes y considerando que en el transcurrir del tiempo siempre estará presente la problemática social, que en el caso lo son los conflictos obrero patronales y siendo este un tema con vigencia por todos los tiempos, he decidido realizar la presente investigación analizando específicamente y desde un punto de vista social, la afectación jurídica, social y económica de los trabajadores que se encuentran en estado de huelga, por lo cual he dividido el presente trabajo en cuatro capítulos:

I.- El primero de ellos contiene el marco teórico conceptual, en este apartado señalo los diversos conceptos que se refieren al tema a desarrollar indicando los objetivos o presupuestos necesarios de la huelga, conforme al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- En el segundo capítulo realizo una breve reseña de la evolución histórica de dos movimientos huelguistas de gran trascendencia para el derecho del trabajo, básicamente las huelgas de Río Blanco y Cananea, así como de su regulación por las constituciones de 1857 y 1917.

III.- El capítulo tercero contiene el marco jurídico, es decir, las leyes que reglamentan la materia de trabajo así como los convenios efectuados entre patrones, trabajadores y sindicatos que van a regular las relaciones laborales.

IV.- El cuarto capítulo es el tema central de la presente investigación y que se refiere al análisis específico y desde un punto de vista social, las afectaciones antes referidas de los

trabajadores que se encuentren en estado de huelga, una vez analizados todos estos aspectos, a mi juicio surge del mismo una situación de gran importancia que debemos precisar y que crea serios problemas ya que deja a los trabajadores huelguistas en total estado de indefensión así como a sus beneficiarios, ya que si bien es cierto que el derecho de huelga es un derecho social inherente de los trabajadores para hacer respetar sus derechos laborales, también es cierto que los trabajadores que hacen valer este derecho actualmente no se encuentran protegidos por las leyes y especialmente por la Ley del Seguro Social en caso de sufrir una contingencia dentro del periodo de huelga, situación ésta que no es considerada por las leyes como riesgo de trabajo, en virtud de que en dicho lapso se encuentran suspendidas las relaciones laborales, hecho que desprotege tanto a los trabajadores como a sus beneficiarios, por tal motivo, surge una pregunta ¿es entonces realmente un derecho, el derecho de huelga?, finalizando la presente investigación con mi particular punto de vista como respuesta al cuestionamiento surgido del mismo, proponiendo a los juristas y legisladores se hagan partícipes de este problema que desprotege a los trabajadores que hacen valer este derecho tantas veces invocado, así como de las inquietudes que manifiesto; y que tengan presente que tanto el trabajador como sus beneficiarios tienen la necesidad de que estas situaciones se les consideren como riesgo de trabajo, y por tanto se les deberá cubrir al trabajador así como a sus beneficiarios las prestaciones derivadas de dicho riesgo, para así poder hablar realmente de un derecho de huelga.

CAPITULO I

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1.- MARCO TEORICO CONCEPTUAL.

a) CONCEPTOS DE DERECHO, DERECHO SOCIAL Y DERECHO DEL TRABAJO.

Antes de iniciar el desarrollo de los diversos conceptos antes apuntados, haré una breve reseña del derecho a través del tiempo.

El derecho es en principio, regulador de las relaciones de los hombres entre sí, y la razón desenvuelve su idea, formula sus preceptos y metodiza su estudio. Constituye el principio armónico por excelencia y es necesidad social de primer orden. Sin él no se concibe siquiera la existencia de las sociedades, pues los opuestos intereses, las pasiones y los otros varios estímulos que impulsan a los hombres a procurar el predominio de su voluntad y conveniencia sobre los demás, no podría menos que crear una situación anárquica y disolvente, incompatible por lo mismo con la marcha ordenada de la sociedad.

Por eso, en razón de lo imprescindible de su concurso para el orden y prosperidad de los pueblos, se le ha visto aparecer en todos los tiempos y lugares; mezclarse en la vida íntima del hombre, protegerle, estimularle al trabajo, disipar sus temores, desligar su pie de la cadena de la servidumbre y procurarle siempre felicidad y paz.

La primera manifestación del derecho en los pueblos primitivos aparece en forma de costumbres, esto es, de leyes que el uso ha establecido y se han conservado sin reducirse a escritura, por larga tradición.

Generalmente tales costumbres proceden del instinto jurídico

popular, reflejo más o menos pronunciado de la luz del derecho natural,

Después de aparecer las leyes formales promulgadas por quienes ejercen el poder de legislar, y la regla escrita llega con el transcurso del tiempo a ser en todo o en gran parte, la fuente del derecho positivo.

La historia del derecho es una rama de la historia general, que trata de dar a conocer las leyes o instituciones jurídicas que han aparecido en los diferentes pueblos de la tierra. Puede ser general o particular; lo es del primer modo, cuando se refiere a todas las naciones que han desempeñado importante papel en la civilización; y lo es del segundo, cuando se concreta a un pueblo determinado.

La historia general del derecho comprende los tiempos antiguos, Oriente, Grecia, Roma; y los posteriores, en que figuran las principales nacionalidades modernas.

Por tal motivo, resulta fundamental tratar de precisar los conceptos anteriormente señalados para una mejor comprensión del tema.

CONCEPTO DE DERECHO.

Actualmente los juristas no se han puesto de acuerdo en cuanto a la definición del derecho. Las dificultades que enfrentan los juristas para definir el derecho se debe, las más de las veces, a su adhesión a ciertas concepciones teóricas o ideológicas que hacen que no se tenga una idea precisa de los presupuestos que deben tenerse en cuenta cuando se define una expresión como derecho.

Kelsen considera "que cualquier intento por definir un concepto (derecho) tenga que tomar como punto de partida el uso común de la palabra que lo denota..." (1).

"Etimológicamente la palabra derecho proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* (enderezar, dirigir, encaminar), a su vez, de *regere, rexi, rectum* (conducir, guiar, conducir rectamente, bien)". (2).

El derecho se presenta como un conjunto de normas elaboradas por los hombres con el propósito de realizar determinados valores en su existencia social, normas que han sido creadas para satisfacer necesidades por éstos sentidas, mediante el cumplimiento de determinados fines.

Como orden social el derecho es concebido como: "un conjunto de normas jurídicas", (normas que obligan o prohíben, normas que permiten o facultan). Como quiera que sea, de forma prácticamente unánime se sostiene que el derecho es un orden de conducta humana en la medida que se compone de normas jurídicas.

El maestro Eduardo García Maynez señala: "El derecho, en su sentido objetivo, es un conjunto de normas. Trátase de preceptos imperativo-atributivos, es decir, de las reglas que, además de imponer deberes, conceden facultades". (3).

(1) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. 2a. 1976. Pág. 924.

(2) Idem. Pág. 924.

(3) García Maynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. 1984. Pág. 36.

Por otra parte, en la medida que se ha esbozado, las reglas jurídicas no son leyes fenoménicas de la naturaleza que impliquen una forzosa causalidad, sino que, por el contrario, son expresivas de un deber ser, dirigido a la conducta humana, se puso ya de manifiesto la dimensión esencialmente normativa, que es propia de lo jurídico.

Esta no es la única forma en que se manifiesta la normatividad del derecho, el derecho también guía la conducta confiriendo derechos y facultades a los individuos; el mismo orden jurídico determina en qué consiste "tener" un derecho o una facultad vinculando consecuencias jurídicas a su ejercicio.

Esencialmente el derecho aspira a la realización de ciertos fines y valores como son: la seguridad, la justicia y el bienestar social.

Como es sabido, desde la época Romana encontramos que los juristas dividieron el derecho en dos grandes ramas y que son: Derecho público y Derecho Privado, en virtud de que las relaciones de los individuos entre sí y con el estado, se encuadraban dentro de estos dos derechos. Concepción que se le conoce como la "teoría del interés en juego", o bien "teoría de la naturaleza de la relación", doctrina generalmente aceptada, y teoría ésta última que da origen a las relaciones de supraordinación a subordinación, y de coordinación; en donde los sujetos se encuentran en un plano de desigualdad en el primero, y en plano de igualdad en el segundo.

Dicha clasificación ha sido superada y por ende quebrantó el

orden jurídico tradicional, ya que la dicotomía del Derecho en público y privado sufrió una ruptura mediante la nueva idea de la creación de un derecho social, particularmente la división de la sociedad en clases, sus luchas y organización sindical; un derecho social creado por las corporaciones, cuyos caracteres eran su autonomía y la circunstancia de que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social.

En este orden de ideas, procedo a analizar y conceptualizar el Derecho Social.

DERECHO SOCIAL.

Concepto creado por el maestro "IGNACIO RAMIREZ EL NIGROMANTE", a quien se le debe el mérito indiscutible de haber creado la idea de Derecho Social y que sesenta años más tarde aparecería acuñado en nuestro Constituyente de 1917, precisamente en los artículos 27, 28 y 123 "tipificado por primera vez en el mundo la idea de Derecho Social y definiendo éste como una norma protectora de los débiles; es decir, de los menores, de los huérfanos, de las mujeres y de los jornaleros o sea los trabajadores que eran víctimas del régimen de explotación del hombre por el hombre que hasta hoy subsiste". (4).

Como todo derecho, el derecho social supone una ordenación, un orden de la conducta entre los hombres, pero partiendo de la (4) Trueba Urbina, Jorge. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición 1978. págs. 5,6.

sociedad, es decir, no del individuo aislado, sino de grupo, de la familia, del sindicato, de la agrupación campesina, del Estado, de la nación.

Hay quienes han considerado al Derecho Social del Trabajo en cuanto: "es protector de una clase considerada económicamente débil y la han llamado también derecho de clase, juntamente con el Derecho Agrario". (5).

Sin embargo los autores convienen en distinguir el Derecho Social como un derecho de comunión, distinto del Derecho Privado y del Derecho Público.

Rodríguez Cárdenas señala: "el Derecho Social es un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole". (6).

Geigel Polanco lo define como: "el conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social, a través de la intervención del Estado en la economía nacional, del mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrute de la libertad en el progreso general del pueblo". (7).

(5) Díaz Lombardo, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México. 1978. 2a. Edición. Pág. 51.

(6) G. Cabanellas. L. Alcalá-Zamora. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta. S.R.L. 14a. Edición Tomo II. 1984. Pág.617.

(7) Idem. Pág. 617.

Es a partir de 1917 cuando surge la primera declaración de derechos sociales del mundo, frente a la división inmovible y bipartita del derecho público y del derecho privado, surge vigoroso el derecho social en nuestro país, presentado como una disciplina de la más alta jerarquía jurídica y también como una nueva ciencia en la jurisprudencia técnica-social "cuya protección ilumina el camino para la redención de la gran masa humana integrada por obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, prestadores de servicios, campesinos, comuneros, ejidatarios, núcleos de población, menores, huérfanos, hijos abandonados, mujeres y en general todos los económicamente débiles".(8).

El derecho social que naciera teóricamente en el Constituyente de 1856-1857, "que integró en su concepción dialéctica con tres disciplinas en ciernes: Derecho familiar, para tutelar a los hijos menores abandonados, huérfanos y mujeres; Derecho del trabajo, para proteger a los obreros; y Derecho agrario, para proporcionar tierras a los campesinos".(9).

Conceptuando "El Nigromante" el Derecho Social "para proteger por medios jurídicos a los menores, mujeres, hijos abandonados, huérfanos, jornaleros, o sea los trabajadores: es decir, a todos los explotados, para llegar en el futuro a la reivindicación de los derechos del proletariado".(10).

(8) Trueba Urbina, Jorge. Op. Cit. pág. 3.

(9) Ibidem. pág. 106.

(10) Ibidem. pág. 105.

Continuando con el desarrollo de los conceptos señalados con antelación, procedo a analizar el siguiente concepto que es de gran importancia en esta investigación, es decir, el Derecho del Trabajo, rama que contempla y regula las relaciones y conflictos que se presentan entre trabajadores y patrones con motivo de la prestación de un servicio.

DERECHO DEL TRABAJO.

Pues bien, la historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo.

El Derecho del Trabajo tuvo que romper el pensamiento individualista y liberal del siglo XIX, surgido en Europa y Estados Unidos de Norteamérica; es hasta 1917, cuando el Derecho del Trabajo es contemplado en nuestro país en la asamblea Constituyente de Querétaro, plasmado específicamente en los artículos 27 y 123, a fin de imponerse a la burguesía y al Estado.

Tuvo que luchar con las armas que le permitían el Estado y el Derecho (la manifestación pública y pacífica de las peticiones a la autoridad), pero usó también otras que eran consideradas como ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga. Fue una batalla que persiguió tres metas fundamentales: "La libertad sindical, de negociación y contratación colectiva y de huelga; un derecho individual del trabajo que propiciara un mínimo de justicia

social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo". (11).

Fue en el año de 1917, en nuestra Constitución cuando por vez primera, la clase trabajadora "el nuevo factor real del poder " se inscribió en la Carta Magna como el derecho de la clase trabajadora, a organizarse en sindicatos, a luchar contra el capital por medio de la huelga, a negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin intervención alguna del Estado.

La expresión suprema de un derecho de clase obtenida por los trabajadores fue "la elevación de la huelga a la categoría del acto jurídico, es el triunfo máximo de la idea de un derecho de clase".

De lo anterior, el Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso a la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios.

Por tal motivo debemos definir al Derecho del Trabajo "como la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". (12).

Por otra parte, y siguiendo el orden de los conceptos de

(11) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 1988. pág. 13.

(12) Idem. pág. 85.

mérito, prosigo con las siguientes definiciones.

b) CONCEPTO DE SOCIOLOGIA, SOCIOLOGIA JURIDICA Y SOCIOLOGIA DEL TRABAJO.

SOCIOLOGIA.

La Sociología es la ciencia cuyo concepto y extensión se discuten todavía, si bien parece que va predominando el considerarla como la relativa al fenómeno social y sus leyes.

La palabra Sociología fue empleada por vez primera por el filósofo Francés Augusto Comte en 1839; y deriva del Latín "socius" sociedad, y del griego "logos" estudio o tratado.

"Ciencia que trata de las condiciones de existencia y desenvolvimiento de las sociedades humanas". (13).

Sin embargo, se han agrupado las diferencias de Sociología atendiendo a los aspectos estructurales de la misma; es decir, agrupándolos según sus autores:

- 1.- POR LOS FACTORES DIACRONICOS: (del cambio).
- 2.- POR LOS FACTORES SINCRONICOS: (estáticos).
- 3.- POR LOS FACTORES DIALECTICOS: (tomando en cuenta los dos anteriores).

DIACRONICOS.

"Ciencia de la evolución social". Spencer.

(13) Gómezjara, Francisco A. Sociología. Editorial Porrúa, S.A. 17a. Edición. México. 1987. Pág. 11.

"La ciencia del movimiento necesario y continuo de la humanidad" o bien la ciencia de las leyes del progreso". Augusto Comte.

"Ciencia que pretende entender, interpretándola, la acción social, para de esta manera explicarla causalmente en su desarrollo y efectos. Entendiendo por acción, toda la conducta humana en cualquier sentido que se manifieste, y por acción social, toda conducta humana referente a la conducta humana de otras" Max Weber.

SINCRONICOS.

"Es el estudio de las interacciones humanas y de sus condiciones y consecuencias". M. Ginsberg.

"Es la ciencia de la sociedad o de los fenómenos sociales". Ward.

"La Sociología es el estudio de la estructura social". Melver.

"Es la ciencia de la conducta colectiva". Park y E. Burges.

DEFINICIONES BASADAS EN UNA CONCEPCION DIALECTICA DE LA REALIDAD SOCIAL, ES DECIR, QUE TOMAN EN CUENTA LOS ASPECTOS HISTORICOS Y ESTRUCTURALES: (DINAMICA, ESTATICA, DIACRONIA Y SINCRONIA, DESDE UNA PERSPECTIVA HISTORICA DIALECTICA.

"La Sociología es la ciencia que estudia las diferentes formas de organización social y de las relaciones e instituciones sociales ahí surgidas, con la finalidad de elaborar las leyes del desarrollo social". (14).

(14) Ibidem. Págs. 12,13.

En otras palabras esta definición engloba los tres aspectos fundamentales de la Sociología moderna:

- a) Estudia la organización, las relaciones y las instituciones
- b) A través del desarrollo histórico, es decir, concibe a la sociedad en forma dinámica; y,
- c) Al encontrar la esencia de cada una de las formaciones históricas puede elaborar las leyes que rigen el progreso lo que da por resultado que se proyecte la Sociología como una ciencia aplicada que puede dirigir el cambio social.

Por otra parte, el objeto de la Sociología es ocuparse del estudio de las significaciones de las conductas humanas así como de los hechos sociales en general; es una ciencia que explica exclusivamente hechos y lo hace a través de la causalidad formulando sus leyes por medio de la observación empírica.

Paralelo al avance la Sociología, surge la especialización, es decir, se forman diversas ramas dentro de la Sociología con la mira de profundizar más en el estudio de la realidad social.

Así tenemos, que la Sociología es a la vez:

Sociología Jurídica y Sociología del Trabajo.

SOCIOLOGIA JURIDICA.

En virtud de que con anterioridad quedó explicada la definición de Sociología, tomando en cuenta diversas corrientes, inicio con el análisis de otra rama de la Sociología que es la Sociología Jurídica.

La Sociología Jurídica actual es consistente de su misión de nexo entre la vida social y el hecho concreto de carácter jurídico, por tal motivo la Sociología Jurídica penetra el mundo de la realidad mediante la aplicación y conocimiento de las normas instituidas dentro de una sociedad.

La Sociología Jurídica considerará a los grupos humanos compuestos por sujetos sociales en que se han de promover y ordenar actividades en sentido productivo y progresivo, sin dejar excesivo lugar para tendencias anarquizantes autodestructoras de cualquier sentido de existencialidad humana, sino orientando e iluminando los perfiles creadores de la libertad.

La Sociología Jurídica examina las acciones humanas consideradas con referencia a las normas impuestas dentro de las instituciones jurídicas determinadas. Por ello en una primera aproximación podríamos decir que la Sociología Jurídica tiende al estudio y determinación de las conexiones y regularidades verificadas entre fenómenos interobjetivos; buscando las causas que influyen y condicionan la existencia de derecho dentro de la dinámica de la sociedad a través de la observación de la realidad humana relacionada con los diversos factores y formas de conducta jurídica.

La Sociología Jurídica desempeña una serie de funciones, entre ellas, las de:

- a) Analizar la relación que hay entre los factores sociales y el orden jurídico.

b) Investigar los efectos que produce el orden jurídico sobre la realidad social.

Para algunos autores como Davis, J. Foster H. y Jefery consideran que la Sociología Jurídica es "el estudio de aquellos medios formales de control social que llevan consigo el uso de reglas que son interpretadas y robustecidas por los tribunales de una comunidad política". (15).

Emilio Durkheim señala: "una relación entre las formas de la sociabilidad y las especies de Derecho. En este orden de ideas encontramos un derecho que corresponde a la solidaridad mecánica o por similitud y un derecho que corresponde a la solidaridad orgánica o mediante diferenciación". (16).

Gurvitch apunta al respecto: "El Derecho representa un ensayo de realizar, en un cuadro social dado, la justicia (es decir, una reconciliación previa y esencialmente variables de las obras de civilización en contradicción) por medio de la imposición de encadenamientos multilaterales entre pretensiones y deberes, cuya validez deriva de los hechos normativos, que llevan en sí mismos la garantía de la eficiencia de las conductas correspondientes". (17).

Con todo esto afirmaremos que el individuo es el único sujeto con características de vida individual, interindividual y colectiva.

(15) Azuara Pérez, Leandro. Sociología. Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición. Pág. 264.

(16) Ibidem. págs. 268,269.

(17) Ibidem. pág. 269.

La primera de ellas consiste en que el sujeto no es solamente actor, sino también autor del contenido y forma de su propio comportamiento.

La segunda se refiere a que el sujeto se relaciona con otro o le imita por virtud de lo que cada uno de ambos tiene de individual.

Y los colectivos son aquellos en que el sujeto no vive espontáneamente conforme a su propia individualidad, sino como titular de un papel o función generalizable o sea una figuración comunal, genérica y armónica.

Finalizando los conceptos sociológicos con la definición de Sociología del Trabajo.

SOCIOLOGIA DEL TRABAJO.

Si todo lo que se refiere al trabajo requiere un estudio tan atento, es porque merece ser considerado como un rasgo específico de la especie humana. El hombre es un animal social, zoon politikon que, todavía hoy, a través de la variedad de complejos ecológicos, a través, de las diversidades del ritmo en la marcha del progreso técnico, de evolución en la estructura y el nivel económico de las sociedades, se ocupa esencialmente del trabajo.

El hombre es un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad.

Colson economista liberal en 1924 declara: "el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riqueza o de servicios". (18).

(18) Georges Friedman, Pierre Naville. Tratado de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica. 2a. Reimpresión 1978. pág. 13.

Para el economista así orientado, la actividad de trabajo se distingue esencialmente por sus fines, su utilidad, por el valor de los productos que crea.

Lo útil debe tomarse en cuenta, pues, en la teología del trabajo los hombres al agruparse colectivamente buscan también una utilidad, porque también ésta forma parte de los caracteres originales del trabajo humano.

El trabajo es esencialmente a través de la técnica, la transformación que hace el hombre de la naturaleza que, a su vez, reacciona sobre el hombre modificándolo.

El trabajo escribe Marx en el capital "es en primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilársele, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las disciplinas que dormitan en él..."(19).

Elton Mayo señala que el hombre, animal social esencialmente ocupado al trabajo, no puede expresarse ni desarrollarse sino en la colectividad donde ejerce su actividad profesional. No es, pues, ni en la familia, ni en el estado, ni en los grupos espirituales

(19) Marx, Carlos. El Capital. México. Fondo de Cultura Económica. 1959. pág. 130.

(iglesia) donde puede realizarse el individuo. Si existe una buena sociedad, es en la colectividad de trabajo donde hay que buscarla.

Nos hemos esforzado por explicar la noción de trabajo, por definir, hasta donde sea posible, las actividades que designa. Ha llegado el momento de decir lo que entendemos por Sociología del Trabajo.

"La sociología del trabajo debe ser considerada, en su extensión más amplia, como el estudio, en sus diversos aspectos de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo".(20).

Pues bien, una vez analizados los conceptos antes apuntados, pasaré al desarrollo del siguiente bloque de definiciones.

c) DEFINICION DE RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

RELACION DE TRABAJO INDIVIDUAL.

Los maestros de derecho civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecía y aún consigna, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Quienes siguieron al Código Civil Francés vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios los escritores a los que repugnó la idea "de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones..."(21).

(20) Georges Friedman, Pierre Nville. Op. Cit. pág. 28.

(21) De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág.181.

Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital a fin de compartir utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo.

El derecho civil, que había contemplado sin inmutarse la aparición de las leyes de excepción protectoras del trabajo, comprendió que en esa batalla estaban en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional, y la integración misma del derecho civil y por encima de ella la del derecho privado; entendió asimismo que la victoria de la idea nueva implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extenso e importante de las relaciones humanas pesaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres, tesis que sería sustituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aun en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones; una doctrina que, además, postulaba la aparición de un derecho nuevo, que declaraba constituir un tercer género dentro de la milenaria clasificación del orden jurídico interno en derecho público y derecho privado.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de nuestro derecho del trabajo que naciera en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el derecho civil, sino al contrario, como un

derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo.

El maestro Francés Georges Scelle escribió un párrafo inolvidable: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede aplicarse como facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física". (22).

Este magnífico jurista tuvo conciencia de que "la liberación del trabajo no se lograría en tanto estuviese aherrojado en la idea de contrato". (23).

De ahí su anuncio de que en el mundo de la libertad habrá un tránsito de subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundara los derechos del trabajo en voluntad libre, ya que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo personal sin su pleno consentimiento, y en el hecho real de la prestación de su energía de trabajo.

El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, según todo lo expuesto, otro de los aspectos centrales, tal vez el más hondo, de la libertad de la autonomía del Derecho del Trabajo.

De lo anterior se desprende que: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un

(22) De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 183.

(23) Ibidem. pág. 183.

un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias". (24).

El maestro Mario de la Cueva define al Derecho Individual del Trabajo: "como un conjunto de principios, normas e instituciones que contiene las condiciones generales para la prestación del trabajo". (25).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal suboordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". (26).

Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea: donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

(24) Ibidem. Pág. 187.

(25) Ibidem. Pág. 94.

(26) Ley Federal del Trabajo. Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 13a. Edición. 1992. Pág. 41.

Por otra parte, y una vez analizada la relación de trabajo individual, pasaremos a estudiar la relación colectiva de trabajo.

d) CONCEPTO DE RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

RELACION COLECTIVA DE TRABAJO.

El movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital con una finalidad de múltiples matices: primeramente, conquistar su derecho a la existencia de una libertad sindical y reconocimiento de los sindicatos de trabajadores; en segundo término, romper el principio de que toda controversia debía someterse al conocimiento y decisión de tribunales estatales; reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la autocomposición del conflicto; y en tercer lugar, superar la concepción del contrato de arrendamiento de servicios e imponer la fijación bilateral (contratos y convenios colectivos) de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, del personal de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria. De ahí que el derecho colectivo sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales.

Lo cierto es que la clase trabajadora no se movió dentro del orden jurídico estatal, sino en contra de él, en la única gesta heroica del siglo pasado, lo que quiere decir que fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy denominamos derecho colectivo del

trabajo, por lo tanto, un ordenamiento que no existía al iniciarse la lucha, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social que no sería un poder estatal, por lo contrario, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros y por transformar en el mañana el orden social, económico y jurídico de los pueblos.

La reglamentación de las instituciones del orden colectivo del trabajo principió en la Revolución Constitucionalista y juntamente con el derecho sustantivo se elevó a estatuto Constitucional de nuestro artículo 123.

En suma, el Derecho Colectivo de Trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libre de las asociaciones de trabajadores para la conquista de bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo.

La libertad sindical en la conquista más bella del movimiento obrero en el siglo pasado. Ahí se marcaron las dos finalidades esenciales, inmediata y mediata, que hemos atribuido al Derecho Colectivo del Trabajo; desde sus primeras luchas, los trabajadores proclamaron como inspiración inmediata, la creación, dentro del sistema capitalista que vivían, de una nueva forma de democracia, origen de la idea de la democracia social. Su lema podría resumirse: "la regulación de las condiciones de trabajo ya no se llevaría al cabo en forma unilateral por el empresario, sino que sería el resultado de un convenio, contrato o convención colectiva,

celebrado por la comunidad obrera y el capital".(27).

De tal suerte que la contratación colectiva viene a superar los mínimos establecidos en la ley, el cual es el objetivo primordial para lograr un equilibrio entre ambas partes; teniendo como fines:

a) La nivelación de estas fuerzas sociales a través del reconocimiento de organización de representación clasista; lo que se traduce en la creación de sindicatos.

b) Establecimiento de sistemas normativos adoptados a las situaciones particulares de las empresas, establecimientos o ramas determinadas de la industria; lo que significa la creación de contratos colectivos.

c) Reconocimiento por parte del estado la autodefensa de los trabajadores; de donde se desprende el derecho de huelga.

Con todos estos antecedentes el Maestro Mario de la Cueva define al derecho colectivo como: "Es el estatuto de la clase trabajadora que la faculta para organizarse en sindicatos y para intervenir en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de servicios". (28).

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define al contrato colectivo de trabajo como: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las

(27) De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 247.

(28) Ibidem. pág. 211.

cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".(29).

Por todo lo anteriormente expuesto y deseando que queden claros los conceptos y diferencias entre uno y otro tipo de relación de trabajo reguladas por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, también es de suma importancia dejar clara la diferencia que existe entre las relaciones comprendidas en el apartado "A" y el apartado "B" del ordenamiento antes indicado; relación ésta última conocida como trabajo burocrático y que se encuentra regulada por la ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

e) RELACION DE TRABAJO BUROCRATICO.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO (TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO).

Sobre este tipo de relación de trabajo algunos autores consideran que el derecho burocrático debería de tratarse como una disciplina independiente, sin embargo, dada la importancia que en los últimos años ha ido adquiriendo y los debates que se están dando sobre sus perspectivas, brevemente haremos algunos señalamientos acerca de la relación de trabajo comprendida en el apartado "B" del precepto tantas veces invocado.

Los trabajadores que prestaban sus servicios al gobierno no quedaron contemplados en la Declaración de derechos sociales de 1917.

(29) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. pág. 221.

Estando facultados los estados, conjuntamente con la federación, para regular la materia de trabajo.

El proyecto de Código Federal del Trabajo, de julio de 1929, de Emilio Portes Gil, en su artículo 3º consideraba sujeto de regulación el trabajo realizado para el Estado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 remitió la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores a las leyes del servicio civil.

En 1938 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado por un nuevo estatuto en 1941, y éste último tuvo importantes reformas en 1947.

Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático difería grandemente del trabajo en general, se reformó el artículo 123 Constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le denominó apartado "B", en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores.

No fue hasta 1963 cuando se expide la Ley Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

La distinción entre los dos tipos de servicios, quedó perfectamente hecha por la iniciativa de reforma que creo el apartado "B".

Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza

que la que liga a los servidores públicos con el Estado, ya que éstos últimos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública como prestadores de servicios.

Pero también es cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que deben ser siempre tutelados.

El proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929 por Emilio Portes Gil, contuvo uno de los primeros intentos por reglamentar las relaciones laborales de la Federación, Estados y Municipios con sus trabajadores al disponer en el artículo 3º que: "Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los patrones y trabajadores, inclusive el Estado (La Nación, Estados y Municipios), cuando tengan el carácter de patrones. Se considerará que el Estado que asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que pueden ser desempeñados por particulares". (30).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispuso en el artículo 2º que: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". (31).

No se determinó el órgano competente para expedir esas leyes, y se pensó que se trataba de una relación propia del Derecho Administrativo. Los burócratas vivían en una situación de indefensión legal. Incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación

(30) Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A. 3a. Edición. Pág. 230.

(31) Ibidem. Pág. 230.

no aceptaba la idea de Estado-patrón, de ahí que estableció criterios en el sentido de que los burócratas no gozaban de los privilegios que concedía el artículo 123 en virtud de tener finalidades diferentes.

Lázaro Cárdenas promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1938, el que tuvo como antecedente un proyecto de Ley del Servicio Civil, elaborado por el Partido Nacional Revolucionario en 1935.

El estatuto citado reconoció una serie de principios que salvaguardan la calidad de los trabajadores burócratas, así por ejemplo contenía los derechos de sindicalización, huelga, con las modalidades propias del servicio, de antigüedad, la creación de un tribunal apto para conocer de los conflictos que se suscitaban.

En 1954 cuando como resultado de la presión ejercida por la clase burocrática para que sus relaciones laborales se elevaran a rango Constitucional, el Presidente Adolfo López Mateos, presentó una iniciativa de reformas al artículo 123 Constitucional.

Se consideró improrrogable conceder a los servidores públicos el goce de las garantías laborales con las diferencias que resultaran de la distinta situación jurídica que guardan respecto de los trabajadores en general.

La reforma consistió en agrupar 14 fracciones al artículo 123, las cuales formaron parte del apartado "B" y en consecuencia las 31 fracciones que integraban el texto previo a la referida reforma constituyeron el apartado "A".

El resultado de la reforma constitucional fue la expedición de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.

También a nivel constitucional, pero dentro de los artículos 115, fracción VIII, y 116, fracción V, se regulan las relaciones de los trabajadores al servicio de los gobiernos municipales y estatales, respectivamente, los cuales se regirán por leyes que expidan las legislaturas locales con base en los beneficios mínimos establecidos en el artículo 123, y por tratarse de un servicio público debemos entender que el punto de referencia es el apartado "B".

Existen múltiples organismos descentralizados cuyas relaciones laborales son objeto de la ley reglamentaria del apartado "B", hay también remitidos a la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A". Su ubicación a una u otra regulación se determina en la ley o el derecho que los crea, en base a una decisión presidencial y en atención al momento político que se viva.

Por lo cual la actual Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 2º define como relación de trabajo: "Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de Cámara asumirá dicha relación".(32).

(32) Ley Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa, S.A. 27a. Edición. pág. 20.

Así también tenemos, que el artículo 3º de la ley antes referida establece: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales".(33).

Por otra parte dicha ley en su artículo 87 establece como condiciones generales de trabajo: "Las condiciones Generales de Trabajo de fijarán por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del Sindicato correspondiente a solicitud de éste, se revisarán cada tres años".(34).

En estas condiciones debemos advertir que la relación jurídica burocrática existirá previo nombramiento otorgado por el titular de la dependencia al trabajador o bien que éste aparezca en las listas de raya de la misma, lo que a diferencia de los trabajadores del apartado "A", la relación se da por el simple acuerdo de voluntades o por el simple hecho de la prestación de servicios personales subordinados.

También a diferencia de los trabajadores del apartado "A", por lo que respecta a hacer efectivo el derecho de huelga para hacer respetar sus derechos laborales, estos sólo lo pueden hacer única y exclusivamente cuando se violen de manera general y sistematizada los derechos que consagra el artículo 123 constitucional en el apartado "B", es decir como lo establece el artículo 94 de la ley burocrática.

(33) *Idem.* pág.21.

(34) Ibidem. pág. 50.

De lo anterior y toda vez que ya establecimos las diferencias entre las diversas relaciones de trabajo reguladas por las leyes correspondientes, para una mayor comprensión del tema, continuaremos con el desarrollo del mismo, es decir, pasaremos al análisis de la huelga así como de los objetivos que darán causa a dicho derecho como lo establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, y de sus denominaciones fundamentales.

HUELGA.

La historia del derecho de huelga es correlativa a la historia del derecho del trabajo. La huelga considerada como una de las instituciones más importantes del derecho colectivo laboral, al igual que el propio derecho de trabajo, primero fue ignorada, después prohibida y hasta considerada como delito, para posteriormente ser reglamentada. Por un fenómeno sociológico histórico de retroalimentación, el derecho del trabajo y el derecho de huelga se ha venido fortaleciendo y estructurando acorde a la propia evolución de nuestras instituciones sociales, transformándose en consecuencia de un derecho clasista, en un derecho armonizador de los factores de la producción. Podemos afirmar categóricamente que el derecho de huelga se justifica como una institución permanente y no transitoria dentro del derecho del trabajo.

Es indispensable que se entienda, que según lo hemos sostenido de acuerdo con la propia esencia y fundamentación constitucional derivado de la fracción XVIII del artículo 123, el derecho de huelga no puede concebirse si no es en función del equilibrio entre los

factores de la producción: capital y trabajo. Si el ejercicio de ese derecho se aparta de tal finalidad, la huelga en ningún momento podrá ser considerada lícita, y en el supuesto de llegar a estallar, tendría que ser declarada forzosamente huelga inexistente.

Es importante señalar someramente la evolución de la huelga, especialmente en el siglo XIX, por lo que tenemos tres momentos:

1.- LA ERA DE LA PROHIBICION (la huelga delito).

Desde el edicto de Turgot prohibía las asociaciones para que no entorpecieran el capitalismo; el triunfo de la Revolución Liberal francesa que como consecuencia establece, la absoluta libertad entre las relaciones obrero patronales sin intervención de persona alguna sino de patrón y trabajador.

A partir de 1791 se realizaron las primeras manifestaciones de los obreros los cuales se organizaron para buscar una reducción de la jornada de trabajo y se pretendía que esas fueran de 10 a 12 horas; prevaleciendo en estas organizaciones un sentimiento de fraternidad, y en ese mismo año se vota la Ley Chapellier la cual "prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente necesario de ésta". (35).

Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleón III, por la Ley de 25 de marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

2.- LA ERA DE LA TOLERANCIA.

Se inicia en 1848, en esta etapa se dan dos fenómenos (35) Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 1986. Pág. 367.

importantes:

- a) La regulación social en Francia.
- b) Publicación del Manifiesto Comunista.

Con esta última obra se dió un cambio trascendental en las coaliciones de trabajadores, la cual rezaba en la siguiente idea:

"UNION DE TRABAJADORES".

La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación; es así cuando proliferan por vez primera las organizaciones sindicales y por lo cual se les empieza a tolerar.

En Inglaterra se suprime el delito de coalición de 1852, en Francia en 1864, Bélgica 1866, Alemania 1869.

El planteamiento se contempla diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas ya no estaban prohibidas ni tampoco constituían delito, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes; por tal razón la condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en apoyo del patrón, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar servicios contratados y facultándolo además, a utilizar nuevos trabajadores y aun a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica.

3.- LA ERA DE LA REGLAMENTACION.

Instrumentos jurídicos que consagran el derecho de asociación profesional y que aparece en Inglaterra el 29 de junio de 1871 y en

Francia en 1876, este país reconoce la legalidad de las agrupaciones sindicales con ciertas limitaciones pero con un principio: "las agrupaciones o coaliciones de trabajadores podrán formarse sin previa autorización gubernamental".

La consagración definitiva de este derecho se reduce en Francia en la Ley de 1^{ra} de julio de 1901 en la que se le atribuye personalidad jurídica a esas agrupaciones, son por lo tanto entes de derecho y pueden adquirir bienes muebles, e inmuebles en función de esa asociación, así como de adquirir las cuotas sindicales.

Por lo que hace a la historia de la huelga en México, diversos autores nacionales relatan que, a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de los mineros de Pachuca, en 1874, la de los obreros de la fábrica La Fama Montañesa, de Tlalpan, en 1877 y otros que se siguieron presentando en el régimen del General Díaz. El Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajarán los salarios. Algunos de estos autores sostienen que la disposición del Código Penal cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.

Los movimientos de huelga más importantes que se registran en nuestro país, son en la época prerrevolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907.

En ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque derivado de rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar.

Posteriormente. llegamos al documento más importante en la materia que estamos estudiando, o sea, el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 que, como ya dijimos al inicio de este capítulo, consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente, de los obreros y de los patronos.

Es hasta 1931 cuando se expide en nuestro país la primera Ley Federal del Trabajo; es importante hacer notar que en la exposición de motivos del proyecto de dicha ley que envió el C. Presidente de la República ingeniero Pascual Ortiz Rubio, a las Cámaras, se asienta lo siguiente: "En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apela, respectivamente, trabajadores y patronos para obtener la satisfacción de sus demandas. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin".(36).

En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario, admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente, más adelante agrega: "La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y

(36) Idem. pág. 371.

protegido como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo". (37).

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene 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. Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la ley, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitan al interpretar las disposiciones de la ley.

Después de hecha esta relación de antecedentes, procederemos a estudiar el mecanismo de la huelga y definiciones de diversos autores.

Como indicamos con anterioridad, primero en la Constitución Política del país y después de la Ley Federal del Trabajo, se estableció y reglamentó el derecho de huelga, siendo por ello interesante que comencemos esta exposición precisando la definición de huelga.

Huerk y Nipperdy, señalan "como la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin colectivo, con la voluntad de (37) Guerrero, Euquerio. Op. Cit. 371.

continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la obtención de la disputa". (38).

Walter Kansel afirma: "que tal figura es un estudio de guerra limitado a la vida económica". (39).

El artículo 259 de la Ley de 1931 definió: "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". (40).

Dos tratadistas franceses Gérard Lyon-Caen y Jean Pelissier recopilaron las definiciones que creen derivan de las sentencias jurisprudenciales:

- a) "La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- b) La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción.
- c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores".(41).

Poitiers, Jean Rivero Savatier, ofrecen una decisión bastante completa: "La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este (38) Roos Gómez. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Pág. 632.

(39) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 6a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. Pág. 587.

(40) Idem. Pág. 587.

(41) Ibidem. Pág. 588.

medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia".(42).

Mario de la Cueva propone una definición que comprenda los elementos fundamentales del concepto de huelga: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".(43).

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo señala: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".(44).

Del concepto jurídico anterior, podemos inferir las siguientes consideraciones:

El derecho de huelga es un derecho positivo que no debe confundirse con el derecho de no trabajar, debe concretarse a la mera suspensión de actividades, aun contra la voluntad del patrón y de los trabajadores no huelguistas; no correspondiendo este derecho a los trabajadores en lo individual o particular sino que corresponde a una clase trabajadora.

Por lo cual la titularidad del derecho de huelga corresponde a

(42) Ibidem. pág. 588.

(43) Ibidem. pág. 588.

(44) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. pág. 245.

coalición de trabajadores.

La ley considera que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

En tal virtud, el artículo 442 sostiene que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

f) CAUSALES DEL MOVIMIENTO DE HUELGA.

Por otra parte la huelga debe tener como objeto o como causa según el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo:

- I.- "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violados;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar a la huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis". (45).

Pasando a otro aspecto muy importante en el análisis de la huelga, continuaremos con las definiciones fundamentales que le han dado a la huelga:

g) HUELGA LICITA.

A este respecto la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional señala: "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..." (46).

h) HUELGA LICITA.

Será según el artículo 445 de la ley laboral: "La huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades; y

II.- En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno". (47).

(45) Idem. Pág. 247.

(46) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 96a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. 1992. Pág. 110.

(47) Ley Federal del Trabajo Op. Cit. Pág. 246.

i) HUELGA EXISTENTE.

De conformidad con el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo: "Huelga legalmente existente es la que satisface y persigue los objetivos señalados en el artículo 450". (48).

Visto lo anterior, concluiremos que la huelga existente es aquella que reúne los requisitos de fondo y forma, es decir que la suspensión de trabajo deberá ser realizada por un número mayor de trabajadores o bien que haya tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.

j) HUELGA INEXISTENTE.

En contraposición de la huelga existente, el artículo 459 señala: "La huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la existencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores". (49).

De acuerdo con el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo tenemos otra definición que es la HUELGA JUSTIFICADA:

(48) Idem. Pág. 245.

(49) Ibidem, Pág. 249.

"Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".(50).

Los efectos de dicha huelga es condenar al patrón a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, así como el pago de salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, siempre y cuando no se trate de una huelga solidaria, porque en este caso jamás podrá ser imputada al patrón.

(50) Ibidem. pág. 246.

CAPITULO II
ANTECEDENTES HISTORICOS

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

a) CONSTITUCION DE 1857.

Pretendiendo desarrollar el presente capítulo y de acuerdo al orden cronológico en que se presentaron los sucesos, procedo a analizarlo de la siguiente manera.

Antes de estudiar la Constitución de 1857, es preciso señalar que antes de promulgarse la citada Carta, el Presidente de la República Ignacio Comonfort, expidió varios proyectos de Constitución; así tenemos el primer proyecto de Constitución de 23 de mayo de 1856 que decretó "la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres tutores o autoridad política para los trabajos de menores de catorce años".(51).

El segundo proyecto de 16 de junio de 1856, consignó "la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la posibilidad de celebrar un contrato que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo".(52).

Siendo el 5 de febrero de 1857 cuando fue jurada la Constitución ante el Congreso por el Presidente Comonfort, se puede apreciar de lo anteriormente anotado, el fino corte liberal del presidente le impidió consagrar derechos en favor de los trabajadores que pudieran normar las condiciones de la prestación de

(51) Briseño Sierra, Alberto. "Los Conflictos Colectivos en el Derecho Mexicano. Editorial Harla. pág. 82.

(52) Idem. pág. 82.

los servicios y mucho menos regular las relaciones colectivas y la huelga.

Con tibieza establece garantías ya contenidas en proyectos y disposiciones anteriores, por lo que la Constitución de 1857 al respecto señala:

Artículo 4º "Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofensa los de la sociedad".(53).

Artículo 5º "Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede armonizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".(54).

De lo anterior se desprende que dicha Carta Fundamental, en los preceptos anteriormente señalados, se abstiene de señalar las bases para reglamentar las relaciones de trabajo; tales como jornada de trabajo, salario, descansos semanales y por consiguientes tampoco otorga a los trabajadores derechos colectivos o medios de defensa que les permitan obtener mejores prestaciones de servicio respecto

(53) Tena Ramírez, Felipe. *Leyes Fundamentales de México. 1808-1973*. Editorial Porrúa, S.A. 1973. pág. 607.

(54) *Idem*. pág. 607.

de sus derechos laborales.

b) HUELGA DE CANANEA.

Las huelgas que hasta entonces estuvieron severamente prohibidas, empezaron a ser esgrimidas por el proletario de las ciudades para tratar de obtener lo que, de manera fundamental, se les negaba sistemáticamente: la reducción de sus jornadas y la elevación de sus salarios. Cananea representa en dicho sentido, el primer movimiento obrero de importancia; la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros de aquella población fonteriza realizaban, a fin de obtener no solamente mejoría en cuanto a sus condiciones de trabajo, sino el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón a la nacionalidad.

The Cananea Cooper Company, en efecto, no llegó a ser sino una de tantas industrias extranjeras que al amparo de las enormes facilidades que legó a brindarles el porfirismo para establecerse en nuestro país, abría de llevar al máximo la irrestricta política porfirista en este sentido, para establecer un régimen interno de trabajo basado en discriminación entre trabajadores estadounidenses por un lado y trabajadores mexicanos por otra parte.

La huelga de Cananea, como resulta obvio suponerlo, no respondió, en esencia, sino al mismo espíritu liberal independiente que, como ya hemos visto también, empezó a formarse en todo el país desde principios de siglo. Al llamado que al respecto hiciera desde San Luis Potosí desde el año de 1990, el ingeniero Camilo Arriaga, en el que se pedía la proliferación de los clubes liberales como el arma más idónea para hacer frente al régimen de Porfirio Díaz,

respondió Cananea formando su propio club, que hubo de presidir el abogado y líder obrero de origen tamaulipeco: Lázaro Gutiérrez de Lara, y constituyendo, posteriormente, el 16 de enero de 1906, escasos cuatro meses y medio antes del movimiento, La Unión Liberal Humanidad.

La Unión Liberal Humanidad hubo de constituirse por los trabajadores del mineral de Cananea, encabezados por Diéguez, Ibarra y Baca Calderón precisamente, para hacer frente al poder de los dirigentes del citado mineral, y poder luchar por la defensa de sus intereses comunes. Y es que dichos obreros sintieron ya la imperiosa necesidad de sistematizar y organizar su lucha: con tal motivo empezaron a reunirse en juntas secretas, y consecuentemente, a conspirar en contra de un estado de cosas que los perjudicaba sustancialmente.

Esteban Baca Calderón, sin embargo, no era oriundo de Cananea; ni siquiera era sonorenses, como tampoco lo era Lázaro Gutiérrez de Lara, Francisco M. Ibarra y Manuel M. Diéguez. No eran lazos de conterraneidad, pues los que unía a estos hombres: dirigentes del movimiento, con los obreros de mineral; sus vínculos eran más profundos: la común explotación de la que eran víctimas y que les hiciera sumar y unir esfuerzos en pro de la causa obrerista; que llevara a Lázaro Gutiérrez de Lara, en particular, "a esconder con rubor su título de licenciado en derecho y llevar con orgullo, en cambio el uniforme azul de los trabajadores"; que impulsara a Esteban Baca Calderón, apasionado profesor rural, así mismo, a librar durante toda su vida una de las más escondidas batallas en

contra de cualquiera causa antiobrerista, y a defender encendidamente, siempre los intereses de los trabajadores; en el Congreso Constituyente de 1916-1917 habría de ser uno de los más entusiastas impulsores de la legislación protectora del obrero, como a la postre resultó, y por ahora no dejaba de planear acciones y proponer la celebración de mítines públicos, aprovechando patrióticas festividades, en las que, como en el 5 de mayo del propio año de 1906, hubiera de afirmar él mismo, en el chispeante discurso que no haría sino avivar la llama que aprovecharía el incendio en el mineral, apenas unos días más tarde.

De muy significada trascendencia para los sucesos que habrían de ocurrir días más tarde en The Cananea Cooper Co. serían, en efecto, las encendidas palabras pronunciadas por Baca Calderón aquel 5 de mayo de 1906. A ellas siguió, empero, el comentario que provocaran en otro de los promotores de la huelga: Enrique Bermúdez.

La situación que prevalecía en el mineral era desesperante para los trabajadores; los salarios eran bajos y las jornadas extenuantes; pero sobre todo los irritaba la injustificada diferenciación que se hacía entre los trabajadores mexicanos y estadounidenses, pues mientras aquéllos en número mayor de cinco mil, ganaban tres pesos diarios, los "gringos" tenían un sueldo mayor a siete pesos. Por ello sería precisamente, que los mineros hicieran consistir sus peticiones fundamentales manifestando su inconformidad con la diferencia entre los salarios de los

extranjeros y los fijados a los trabajadores mexicanos; repudiando a las largas jornadas de trabajo, de doce horas, con el salario de tres pesos diarios; pidiendo, consecuentemente la fijación de un salario mínimo general de cinco pesos y una jornada de trabajo de ocho horas, y la destitución de algunos capataces que se caracterizaban por el mal trato que daban a los trabajadores mexicanos. Al efecto llegaron a presentar un memorándum del tenor siguiente:

"1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel diecinueve).

II.- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., 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 los trabajos de esta negociación tendrá derecho a asenso según lo permitan sus aptitudes."(55).

Y a continuación, presentaban al presidente de la compañía minera que nos ocupa, la siguiente comunicación que suscribían catorce firmas, correspondientes a otros tantos trabajadores de la (55) Sayeg Helv, Jorge. Las Huelgas de Cananea. Fondo de Cultura Económica. 1980. págs. 20 y 21.

Cananea Consolidated Co., S.A., la que a continuación se transcribe:

"Los que suscribimos, delegados designados por los mineros mexicanos para representar ante usted, manifestamos: Que con menoscabo de nuestros intereses y de nuestro decoro personal hemos servido a la compañía que usted preside, porque nunca hemos encontrado estímulo ni bases de equidad de igualdad en el sueldo asignado a los mexicanos. Con verdadera pena comunicamos a usted que dos mayordomos de Oversight tuvieron en proyecto sacar por contrato la extracción del metal, y, en consecuencia, muchos de nuestros compatriotas hubieran quedado sin trabajo; por tal motivo, los mineros mexicanos han decidido no trabajar más en las condiciones en que hasta hoy han servido. Es preciso, urgente, que sean únicamente los trabajadores quienes sirvan de árbitro en los destinos del obrero mexicano; en bien de la justicia, vemos que es muy conveniente que también los mexicanos tengan jefes entre sus mismos compatriotas, escogidos con atingencia, a fin de garantizar nuestro porvenir. El pueblo minero ha demostrado siempre su amor al trabajo, así se ha educado; pero las aspiraciones del pueblo, en el orden actual, se han encaminado a la muerte porque, los extranjeros tienen la preferencia; ese pueblo, amante del trabajo, en condiciones de dignidad daría mejores utilidades a la compañía. Deseamos, pues, que se utilice la inteligencia de los mexicanos y se mejore la organización a la que han estado sujetos. Desde luego proponemos a usted que a todos los mexicanos en general se les pague un peso más sobre el sueldo que han disfrutado. Nosotros creemos firmemente que son muy justas nuestras pretensiones y que si la compañía accede a

nuestra petición, nada perderá en sus intereses y el beneficio que resulte de esa libertad será de gran significación para esta ciudad. No debemos omitir otra consideración de orden superior: si a los mineros mexicanos se les otorga justicia en el caso que nos ocupa, ocho horas de trabajo serán suficientes para que el trabajo de todos rinda tanto o más productos que los que hasta hoy se han obtenido; y, por otra parte será un beneficio inmenso que los pueblos de hoy en día disfruten de más libertad. Respecto a los señores mayordomos que con su conducta originaron la presente manifestación. NADA PEDIMOS CONTRA ELLOS, pero consideramos que usted hará la más cumplida justicia. Somos de usted atentos y S.S.". (56).

Los huelguistas hicieron circular entre los obreros la comunicación antes anotada. Como puede suponerse, la empresa consideró exageradas las prestaciones de los trabajadores, no obstante su evidente equidad, e hizo recaer a ellas la siguiente respuesta que firmaba directamente el presidente de ella, William C. Greence:

"Con sorpresa y profundo pesar me he enterado de la comunicación de ustedes (Comité de huelguistas, al que iba dirigida esta comunicación) de esta fecha (1º de junio de 1906), la que me parece enteramente infundada e instigada tan sólo por personas cuyo interés personal es del todo ajeno a la prosperidad y bienestar de los obreros de este mineral.

(56) Idem. Pág. 59.

Me manifiestan ustedes que "en perjuicio de sus propios intereses, y en contra de su decoro personal, han servido en la compañía que presidí". No comprendo como he podido perjudicar sus intereses y lastimar, en lo más mínimo su decoro personal.

Durante los muchos años que he explotado o investigado minas en la República Mexicana y, particularmente, en el Estado de Sonora, he tenido el gusto y la satisfacción de pagar a los mexicanos que he empleado mejores sueldos que los que perciben en cualquiera otra negociación de importancia en el país.

Ustedes muy bien saben que esta empresa ha recibido varias indicaciones quejándose de altos sueldos que se pagan en este mineral y, suplicándonos a la vez, que los reduzcamos, lo que siempre he rehusado, teniendo, mucho orgullo y satisfacción personal por el bienestar y prosperidad de Cananea.

He trabajado al lado de ustedes por espacio de 20 años y, como ustedes, he trabajado con el pico y el martillo en las minas y en las montañas, y tengo la convicción que todos los operarios que he ocupado en las minas que he tenido el gusto de explotar han estado del todo contentos y satisfechos, toda vez que mi ahínco ha sido tratarlos siempre con toda equidad y justicia de hombre a hombre.

Me manifiestan ustedes que se tenía en proyecto un contrato para la extracción de metales en Oversight en virtud del cual muchos de los mineros quedarían sin trabajo. ¿cómo puede ser esto creíble? Una de las grandes dificultades con que hemos tropezado en Cananea ha sido la imposibilidad de conseguir obreros competentes para

explotar las minas y fundiciones de la compañía en la escala que deseamos. ¿ A quién puede perjudicar el que se diera un contrato para la extracción de metales ? Tenemos muchos contratistas mexicanos en Cananea, hombres que son honrados, industriosos, competentes, que en la actualidad están obteniendo muy buenos ingresos por su trabajo, y sosteniendo sus familias con desahogo. Siempre he considerado que ningún perjuicio puede sobrevenirle a un hombre trabajador que tome un contrato cualquiera por determinado trabajo, en virtud de su industria, inteligencia y perseverancia, está en posibilidad de obtener mejores resultados que aquel individuo, holgazán o incompetente, que, no deseando trabajar, se queja constantemente de que sus compañeros reciben mejores sueldos.

Nuestras minas en Cananea contienen una gran cantidad de metales de baja ley. Estamos tratando de explotárlas en tan gran escala, que individualmente, ocuparemos un número considerable de operarios, dándoles, así, la oportunidad de sostener a sus familias.

No hay razón posible y que en justicia pueda impedir a la compañía a dar contratos, si así lo desea, por determinados trabajos que le convengan se lleven a cabo.

Ustedes solicitan que, de hoy en adelante, se les aumente a los mexicanos, en general, un peso más en los sueldos que hasta hoy han estado percibiendo. La escala de los sueldos pagados en la actualidad en Cananea es como sigue:

A los mexicanos que trabajan en las minas, \$3.00; a los operarios conduciendo carros, y con picos y palas, \$3.00; en las fundiciones: a los operarios (peones) \$3.00, y en otros ramos

estamos pagando, de \$0.50 a \$8.00, según el trabajo.

¿Dónde en la República Mexicana, fuera de Cananea pueden recibir iguales sueldos?

Es del todo imposible aumentar los salarios sobre su nivel actual, bajo las condiciones que existen en este mineral, y poder trabajar las minas en la gran escala en que lo estamos haciendo, pues el resultado natural sería que nos veríamos obligados a suspender la explotación de las minas, y en consecuencia, el gran número de empleados actualmente destinados con buenos sueldos se verían obligados a aceptar sueldos más bajos en otros puntos del país, y las minas de Cananea inactivas como habían estado anteriormente. Por estas razones claramente verán ustedes que es del todo imposible pagarles un peso diario más a cada uno de los operarios como piden.

En relación al número de horas que deberá constituir un día de trabajo, esto se rige enteramente por las condiciones bajo cuales trabaja el operario. Cuando las condiciones de determinada ocupación, en parte, severas, sucede con frecuencia que ocho horas constituyen un día de trabajo, mientras que otros departamentos donde las condiciones son mejores y el trabajo es más sencillo, de diez a doce horas deberán constituir un día de trabajo.

En cuanto a la designación de capataces o jefes, es del todo indispensable que la compañía escoja las personas que deberán dirigir sus operaciones, siendo este un derecho indiscutible para todas aquellas personas quienes, por medio de una gran inversión de capital, y por el trabajo de muchos años, llegan a desarrollar una

empresa manufacturera que ocupa tantos operarios como la de Cananea. He hecho, y estoy haciendo, todo lo posible para mejorar las condiciones de los trabajadores, y contrariamente a la práctica de muchas otras compañías, no se les ha impuesto obligación alguna de que compren sus mercancías en la tienda de la compañía. Por espacio de dos años hemos estado constantemente rebajando los precios de los artículos que más necesitan, al grado de que ya en la actualidad están ustedes obteniendo harina, azúcar, café, manteca, carne y otros varios artículos de primera necesidad en un 30% menos que hace dos años y, en todo caso, mucho más baratos que en cualquier otro mineral de la República.

Hemos gastado una suma considerable para traer agua buena al alcance de ustedes, de la construcción de caminos y veredas, en el saneamiento, escuelas, dándoles la protección de un servicio de policía y muchas otras maneras, y hasta hoy, en que ha empezado la actual agitación, todos hemos trabajados juntos en la más completa armonía, y todos estaban satisfechos con las condiciones que existen en Cananea. Muchos de ustedes, con el resultado de sus labores, estaban construyendo casas confortables, muchos de ustedes estaban ahorrando dinero y depositándolo en el banco, y no creo que haya uno solo de ustedes que haya estado empleado en la compañía que, después de pensar en los otros minerales de la República en donde haya trabajo, no diga: que nunca en su vida ha estado mejor pagado por el trabajo que ha hecho, que nunca ha trabajado en mineral alguno donde las provisiones sean más baratas que en Cananea, y que nunca en su vida ha trabajado para una compañía que haya gastado tanto para

proveerlo de agua buena, de un servicio público completo y de una vida desahogada como la que ha encontrado en Cananea.

Estando verdaderamente interesado por todos los empleados de la compañía de Cananea y esperando la continuación del bienestar y prosperidad de Cananea, puedo asegurar a ese Comité y a todos los trabajadores de Cananea, que constantemente emplearé todas mis energías para mejorar las condiciones de todos los trabajadores de Cananea con la fundada esperanza de que, en lo sucesivo, como hasta ahora, todos los empleados de la Cananea Consolidated Cooper Co., trabajarán juntos para hacer de Cananea el mineral más importantes de la República, y que todas las intrigas y exposiciones falsas que se han estado haciendo aventureros sin conciencia y de mala fe, que no les importa nada la prosperidad e intereses, tanto de Cananea como de sus mineros, serán del todo desechadas". (57).

No poco era, de esta suerte, el cinismo del presidente de la empresa minera de Cananea, cuando con toda desfachatez afirmaba por un lado que "las actividades de la empresa eran algo así como la tierra prometida" y que la condición de los obreros era envidiable, tratando a los mineros, por otro lado, con tanta injusticia e inhumanidad, el propio Baca Calderón llegó a expresar que de ninguna manera y por ningún motivo regresarían los obreros a su trabajo, mientras su peticiones no fueran resueltas satisfactoriamente.

A partir de ese momento, la sangre comenzaría a correr en Cananea, invitándonos a insistir en nuestro ya expresado pensamiento (57) González Ramírez, Manuel. La Huelga de Cananea. Fondo de Cultura Económica. 1956. Págs. 21 a 25.

acerca de que fue ahí y en ese entonces, cuando se inició la Revolución Mexicana. En efecto, los trabajadores del mineral organizan una manifestación que no pudo ser sino silenciosa y pacífica, pues los trabajadores se encontraban inermes, la manifestación era importante, como un enorme y disciplinado ejército, los obreros se movilizaban. Eran las condiciones proletarias que despertaban la lucha.

Subiendo por la cuesta que conduce a la avenida Chihuahua, y que remata en el depósito de maderas de la compañía, iban los obreros aquella tarde serena y cálida.

Tras la manifestación, pero a respetable distancia varios autos, tripulados por treinta americanos provistos de magníficos rifles, escoltaban a Mr. William C. Greence y a Mr. Dwight, alto empleado de la compañía; que seguían con toda atención, el desarrollo de los acontecimientos.

La maderería era el único departamento de la compañía que no había sido visitado por los huelguistas. Muchos obreros y empleados mexicanos trabajaban en ella, los cuales, a invitación de los obreros empezaron a dejar sus faenas, sumándose al movimiento.

Pero esta actitud cordial de los trabajadores no fue del agrado de los hermanos Metcalf, que regresaban del departamento. George Metcalf, personalmente salió a la puerta del edificio a impedir la salida de sus trabajadores, pero como el desfile continuaba, lleno de indignación, subió al primer piso del edificio y ayudado por su hermano William, mojaron con una manguera a los que encabezaban la manifestación, empapándoles completamente las banderas que portaban.

Mirando el grueso de los trabajadores la forma indigna y soez en que sus compañeros habían sido recibidos, se acercaron amenazadoramente al edificio, pidiendo a gritos que saliera el "gringo" que había cometido aquel atropello. Empezaron a arrojar piedras al departamento superior de donde había salido el agua. La respuesta no se hizo esperar: una detonación se dejó oír y un obrero de los de la vanguardia cayó al suelo bañado en sangre.

Fue imposible contener la indignación proletaria. Forzando las puertas un sin número de huelguistas, en su mayoría jóvenes, se introdujeron a los almacenes y ganaron las escaleras, arrojando una lluvia de piedras, una de las cuales tocó en la cara de uno de los Metcalf, quien ya oyendo tras de sí el ruido del caminar de los mineros, se tiró por una ventana a la calle empuñando un rifle y disparó nuevamente matando a otro de los huelguistas.

La indignación de los obreros llegó a lo último. Sin medir las consecuencias, un grupo de ellos empuñando las piedras de la calle se avalanzaron sobre él. Metcalf fue derribado a pedradas y muerto en el acto.

Ya se acercaba la manifestación a Palacio, cuando una carga de fusilería, desde el cruce de las calles Chihuahua y Tercera Este, abrió brechas sangrientas en la carne proletaria.

Los obreros indignados, no podían repeler la agresión. Inermes contestaban a los disparos con piedras, trabándose una lucha desigual.

La intervención de las autoridades, a partir de ese momento, no se hizo esperar. El Gobernador del Estado de Sonora: Rafael Izábal,

para tratar de remediar la situación, hubo de hacerse acompañar hasta Cananea, de los famosos "Rangers de Arizona", sin darle la importancia debida al hecho que históricamente ha servido, en mayor medida, para condenarlo, pues sólo prestó su apoyo para favorecer a los extranjeros opresores, sino que propició la invasión al territorio nacional, a fin de lograr una pronta represión a las justas demanda obreras; pues la idea corriente entre las autoridades era establecer el orden a cualquier precio, ante el desorden de la situación había traído consigo.

Cómplice de esta desleal conducta de Izábal, fue el vicepresidente de la República: Ramón Corral, por más que vanamente tratara de disfrazar dicha complicidad, ya que éste autorizó al mandatario sonorenses para obrar como juzgare necesario.

Por otra parte, y a fin de dar castigo a los que se consideraron como socialistas revoltosos; dispuso la detención de varios trabajadores entre ellos Ibarra Diéguez y Baca Calderón, "para que el ejemplar castigo surta efectos".

Las tinajas de San Juan de Ulúa, empero, fue el lugar cruel del cautiverio al que se les confinó.

Dos son, pues, los principios fundamentales de la huelga de Cananea, en tanto prelude que fue de la Revolución Mexicana, puso al descubierto: la conciencia de que sí tomaron los mineros de la Cananea Consolidated Cooper Corporation, y que les llevó a unirse para luchar por la obtención de mejores condiciones de trabajo, y un sano nacionalismo que les hizo repudiar el trato justo y discriminatorio de que fueron víctimas los trabajadores mexicanos de

la empresa. Quedaba así señalado desde entonces las dos notas más características, tal vez, de nuestro movimiento revolucionario.

Cananea hubo de resultar por ello la gènesis misma de un nacionalismo revolucionario que desde allí pareció venirse incubando.

Un acrecentado nacionalismo emerge, así, de los acontecimientos más importantes que fueron dando perfil y fisonomía definitivos a la Revolución Mexicana, que, necesariamente, la hicieron nacionalista que en Cananea hubo de encontrar su propia y más patente manifestación y que llegaría a plasmarse fundamentalmente en la fracción primera del artículo 27 constitucional, de manera análoga a como el artículo 123 constitucional diera cabida a los derechos obreros. La publicación del Programa del Partido Liberal no es sino la culminación, en ese momento, de la lucha ideológica precursora que se inició mucho antes; la continuada oposición a las injusticias sociales que perpetuó y agudizó la dictadura del General Díaz, y que se manifestara a través de los encendidos escritos de Regeneración y los Ahizotes, fundamentalmente, y de la pluma incisiva de los hermanos Flores Magón, de Filomeno Mata, de Daniel Cabrera, Camilo Arriaga, de Juan Sarabia, entre otros; del Programa del Partido Liberal y Manifiesto a la Nación, documentos que en la fecha ya expresada desde la ciudad de Saint Louis Missouri, en los Estados Unidos, diera a conocer los ideales del Partido Liberal; su programa de acción; su declaración de metas y principios que acompañada de una sustancial y no menos célebre manifiesto, haciendo que así, puntualmente fuera conocido: el Programa del Partido Liberal y

Manifiesto a la Nación.

Como su mismo nombre lo indica, este trascendental documento ya no es tanto un enjuiciamiento del porfirismo, como el importantísimo Manifiesto del Club Liberal Ponciano Arriaga del 27 de febrero de 1903, y al cual no podemos dejar de considerar como un antecedente del programa de 1906 sino una verdadera plataforma de reivindicaciones, que no solamente formulara el contenido social de la lucha armada que habría de iniciarse cuatro años después, e inspirara los principios fundamentales de la Constitución de 1917, sino que estaría destinado a constituir nada menos que la bandera ideológica de la Revolución.

Continuando con el análisis de los sucesos huelguísticos, procederos con el desarrollo de los movimientos obreros ocurridos en el estado de Veracruz, que estallara en la región de Orizaba, en la gran fábrica de hilos y tejidos de Río Blanco.

c) HUELGA DE RIO BLANCO.

Seis meses después del Programa del Partido Liberal, y siete desde la huelga de Cananea, hubo de estallar un nuevo conflicto obrero-patronal de grandes proporciones, y una vez más la dictadura hecharía a mano de su política de tipo policiaco; repetiría sus sistemas más represivos, en esa última oportunidad que se le presentara para ponerse a tono con las necesidades nuevas que se dejaban sentir y que los nuevos tiempos que se vivían ya habían traído consigo; pero una vez más, también, no sabría aprovecharla.

El programa del Partido Liberal llegó a captar plenamente dichos problemas sociales de nuestro pueblo y a proponer, en consecuencia, las medidas más idóneas tendientes a solucionarlas, motivaciones fundamentales que convirtieron en revolucionarios a los trabajadores de las fábricas y de las industrias, y que habrían de dar origen, poco después, a nuestra muy completa legislación protectora del trabajo humano, sobre la base de equiparar absolutamente capital y trabajo, para que éste sufriese más la explotación de aquél, ni aquél se desentendiese tan flagrantemente, como era lo usual, de las más elementales necesidades de los trabajadores. El porfirismo, empero, no solamente ignoraría dichas propuestas del Partido Liberal, sino que llevaría al extremo nuevamente sus abominables medidas represivas.

Finalizaba el año de 1906, en efecto; el clima que se respiraba en materia laboral era ya de franco enfrentamiento entre clases empresariales y clases trabajadoras; enfrentamiento que, por las prolongadas y continuadas injusticias que éstas venían sufriendo a manos de aquéllas, había venido siendo alimentado por la oposición que el régimen dictatorial de Díaz hacía a través de la prensa fundamentalmente quienes no sin razón han sido considerados como precursores intelectuales de la Revolución Mexicana; enfrentamiento que había sacudido profundamente a la conciencia nacional, a raíz de los muy recientes acontecimientos que se habían desarrollado en la frontera del norte del país y que repercutieron hondamente en toda la República.

El ejemplo de Cananea no dejaría de influir, ciertamente, en

los sucesos que acontecerían en el centro del país al principiar el año de 1907. Los trabajadores de la región fabril orizabeña, se habían agrupado, formando desde escasos uno o dos meses atrás, una sociedad mutualista de ahorro, pero el mutualismo era una forma de asociación más de ayuda que de resistencia; que no daba a los trabajadores mayores seguridades de defensa; que no era, ni mucho menos, el camino idóneo para llevar a la práctica los ideales que ellos tenían; pensaron consecuentemente, que el camino no era el mutualismo, sino, el socialismo, y dan nueva vida al Gran Círculo de Obreros.

Empezaron a publicar, al efecto, el periódico Revolución Social, este órgano periodístico privativo de la clase trabajadora, y algunos otros periódicos y revistas propagaban también los ideales del Gran Círculo de Obreros Libres, clamando en contra de las largas jornadas de trabajo y de los bajos salarios, fundamentalmente, principios estos que llegan a convertirse en peticiones concretas de los trabajadores.

"A resultas del alto costo de la vida -nos refiere López Aparicio-, los operarios textiles pidieron a las empresas un aumento en los sueldos y al mismo tiempo solicitaron una reducción de la jornada de labor, que el interés de los patrones había alargado a 14 o 15 horas diarias para hombres, mujeres y niños. Ante la negativa de los empresarios, que no accedieron a ninguna de las peticiones, procedieron los operarios a las suspensión pacífica del trabajo en varias fábricas. A fines del año de 1906 se había paralizado la actividad en noventa y tres factorías textiles: dos en Colima, siete

en Coahuila, una en Chiapas, tres en Chihuahua, ocho en Durango, seis en Guanajuato, dos en Guerrero, tres en Hidalgo, cinco en Jalisco, ocho en México, cuatro en Michoacán, cuatro en Nuevo León, una en Oaxaca, treinta y dos en Puebla, cuatro en Querétaro, una en Sinaloa, nueve en Tlaxcala, trece en Veracruz y once en el Distrito Federal".(58)

Más de seis mil obreros, efectivamente, iniciaban desde fines de 1906 una huelga, motivados de manera fundamental por la pretendida imposición de un reglamento de trabajo contrario a sus intereses, ya que los empresarios de Puebla, centro de las actividades textiles del país, agrupados desde hacía ya algún tiempo en El Centro Industrial de Puebla, comenzaron a recelar un tanto de las nacientes organizaciones obreras, y a manera de represalia urdían el citado reglamento, que mandaban fijar, como de inmediata observancia en todas las factorías de Puebla y Tlaxcala.

El conflicto que bajo la forma de huelga así estalló inicialmente en esa región orizabeña; que tenía su matriz social en la gran fábrica de hilados y tejidos de Río Blanco, Veracruz, rápidamente se iría extendiendo a muchas otras factorías de la República, como ya ha quedado dicho. Y frente a esta creciente ola de huelga en esta rama de la industria, los empresarios se ven obligados a buscar una solución lo menos dañina a sus intereses, ya de suyo perjudicados; la encuentran en el arbitraje del Presidente de la República.

(58) Sayeg Helv, Jorge. Op, Cit. pág. 99.

Como era de esperarse, en efecto, el fallo del Presidente Díaz resultó desfavorable a las peticiones obreras, empeorándose más sus condiciones, todavía sobre las que consignaba el malhadado reglamento patronal que motivara su inconformidad; y que a continuación se transcribe:

Artículo primero -dice el laudo-. El lunes 7 de enero de 1907.

Se abrirán todas las fábricas que actualmente estén cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros estarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

Artículo segundo. Los industriales dueños de dicha fábrica, por medio de los representantes que se hallan en esta capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros con el objeto de unificar las tarifas de todas las fábricas sobre las siguientes bases:

I) Los obreros que trabajan en las máquinas de preparación, hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciben los trabajadores de su clase en las demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.

II) Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebran con los administradores

respectivos.

III) La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de aceptar, para cada región, el promedio de las tarifas más altas que en ella rija para productos de igual clase.

IV) Se establecerá el sistema de pagar primas, a juicio del administrador, a los obreros que produzcan más y mejor de lo que normalmente hacen sus compañeros.

V) Los industriales ofrecen al señor Presidente de la República realizar la reforma a que se refiere esta cláusula lo más pronto que sea posible.

Artículo tercero. Se establecerá en la fábrica el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

Las anotaciones que el administrador haga en la libreta las hará constar en un registro y pondrá el mayor cuidado en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

Cuando un obrero pierda su libreta, se le dará otra a su costa, en la inteligencia de que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

Los obreros, cuando ingresen a su fábrica, tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y éste deberá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica.

Artículo cuarto. Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellas las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los obreros. Especialmente introducirán las mejoras siguientes:

I) Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresarán en los reglamentos, se destinarán íntegras a un fondo para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

II) No se harán descuentos a los obreros para pago de médicos, para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por iguala para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

III) Solamente se cobrarán a los obreros canillas y otros materiales de las fábricas que se destruyan por su culpa; pero no las que se rompan o concluyan por el uso a que estén destinadas. Esto se determinará por el administrador, tomando en consideración los informes de los maestros.

IV) Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen conveniente, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene en la manera de hacerlos cumplir.

V) Cuando un obrero sea separado de una fábrica por causa que no constituya delito o falta de los que castigan las leyes o estén

previstos en los reglamentos de las fábricas, tendrá un plazo de ocho días para desocupar la casa que esté ocupando, contando este plazo desde que le paguen su raya. Cuando su separación se verifique por causa que amerite castigo impuesto por la ley, o porque en los registros de los obreros que se acostumbran a las entradas y salidas de las fábricas que descubra que lleva armas o cerillos, o que cometa otra de las infracciones que motivan esos registros, deberá desocupar la casa en el mismo día que se le pague su raya.

Artículo quinto. Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escrito, que firmarán los mismos, al administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo.

Artículo sexto. Los industriales procurarán mejorar las escuelas que hay actualmente en las fábricas y crearlas en donde no las haya, con el fin de que los hijos de los obreros reciban instrucción gratuita.

Artículo séptimo. No se admitirán los menores de seis años en las fábricas para trabajar, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres; en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

Se recomendará a los Gobernadores de los Estados y a los Secretarios de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito

Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros.

Artículo octavo. Los obreros deberán aceptar que los jefes políticos respectivos nombren personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que se publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injusticias para nadie, ni se publiquen doctrinas suversivas que extravíen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

Artículo noveno. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula V establece la forma de que hagan sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo".(59).

Cuando la mañana del día 7 de enero de 1907 sonó el silbato de la fábrica de Río Blanco, la mayoría de los operarios se presentó frente a ella, ciertamente, pero no para entrar a desempeñar sus labores, sino para mostrar su inconformidad apedreando la fábrica; apedreo que se intensificó cuando un dependiente de la tienda de raya dio muerte a uno de los trabajadores. A partir de ese momento la violencia no conocería límite alguno; los trabajadores se verían obligados a amotinarse y dedicarse al saqueo de la propia tienda de raya ante las muchas carencias que tenían, y que les hacían tomar lo que necesitaban y que por tanto tiempo les había sido negado; (59) Ibidem. págs. 102 a 105.

daban muerte a los dependientes; incendiaban la saqueada tienda de raya; tomaban por asalto la casa municipal y ponían en libertad a los presos. Lo mismo sucedía en Santa Rosa, El Yute y Nogales; los trabajadores se amotinaban, ponían en libertad a los presos y saqueaban las tiendas de raya. Pero, como resulta obvio suponerlo, las autoridades tomaron como un desacato al gobierno esta actitud de los trabajadores, que no era en esencia sino la forma de demostrar su repulsión hacia aquello que atentaba contra su dignidad. Los esfuerzos no tardaron en llegar, y la presión brutal no se hizo esperar.

Se frustró así, en ese momento, el movimiento obrero que nos ocupa; a los pocos días el orden sería restablecido y las labores se reanudarían de acuerdo con las bases sentadas en el laudo presidencial, a la par que se encarcelaría a sus principales líderes.

La semilla ya estaba hechada, empero y junto con el de Cananea, el movimiento de Río Blanco estaría destinado a informar el ambiente preñado de justas reivindicaciones obreras que, preludivando el estrepitoso derrumbe del porfirismo habrían de constituir la base de una y muy sólida edificación legal en materia laboral.

d) CONSTITUCION DE 1917.

Fue a partir de la declaración de los derechos sociales en la Constitución de 1917, la que da origen al moderno derecho constitucional del trabajo que, partiendo de una esencia de dignidad del propio trabajador, acabaría con todas aquellas prácticas

civilistas que contrariamente habían llegado a equiparar a éste con cualquier otra mercancía. Rompiendo obsoletos moldes y anquilosadas estructuras, en efecto, nuestros constituyentes de Querétaro lograron superar la anticuada técnica constitucional que aconsejaba incorporar materias sociales a la constitución, y dieron cabida a ella, como ya bien es sabido, a la serie de derechos obreros configurativos de una nueva disciplina humanista jurídico-social: el derecho constitucional del trabajo, que a partir de entonces habría de venirse perfeccionando y enriqueciendo, siempre bajo el mismo espíritu proteccionista de la clase trabajadora que lo vio nacer.

Bajo estas condiciones, el nuevo derecho del trabajo garantiza a todos los mexicanos en edad de trabajar, empleo u ocupación digna y justamente remunerada, a través del encausamiento del esfuerzo humano, que con un sentido de equilibrio, ha venido realizando nuestro artículo 123 para dar solución a las demandas que sobre el particular ha esgrimido el pueblo mexicano desde siempre, y muy particularmente desde su revolución de 1910.

Realizó modificaciones en mejora de las condiciones de prestación de servicios: a la reducción de las jornadas excesivas y el aumento general de salarios que, con otros muchos, constituyen los principios fundamentales de nuestro derecho del trabajo.

Dentro del propio ordenamiento constitucional encontramos que procura trabajo para todos los mexicanos, dando respuesta así a uno más de los requerimientos de nuestra revolución; pues si los derechos laborales consagrados por el artículo 123 representan los mínimos necesarios para garantizar al trabajador una existencia

humana, justo es también garantizar a todos la posibilidad de trabajar; y la justicia no viene a ser precisamente, sino la esencia misma de la gestión, evolución y proyección revolucionarias. Y que es, derivado de los movimientos sociales que se manifestaron en el presente siglo, el derecho del trabajo que ahora consagra el derecho colectivo y la huelga que previeron sabiamente nuestros legisladores constituyentes, para dar solución a las demandas y que por este medio pudieran los trabajadores y sindicatos a solicitar la celebración de contratos colectivos o de contratos ley.

Esta Carta Fundamental por vez primera contempla y regula los conflictos económicos de naturaleza colectiva, los cuales se presentan entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores.

Prevé pues, los medios idóneos para lograr la satisfacción de sus demandas y aspiraciones; la huelga y la acción colectiva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Posibilidades éstas que están reconocidas expresamente en nuestro derecho: así la huelga la encontramos regulada en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, que a continuación se transcriben:

FRACCION XVII.

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

FRACCION XVIII.

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando

los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o propiedades, o, en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".(60).

Por otra parte, en los artículos 440 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, normas estas últimas que proceden en buena medida de la ley de 1931; la acción ante las Juntas que establece la fracción XX de nuestra Carta Magna y en el diverso artículo 387, que faculta a los sindicatos obreros a solicitar la celebración de contratos colectivos o contratos ley.

El artículo 426, que autoriza a los mismos sindicatos para demandar la modificación de las condiciones de trabajo, y el artículo 398 que habla de la tramitación y resolución de los conflictos económicos.

(60) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1985. Págs. 300, 301.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3.- MARCO JURIDICO.

Con base en lo señalado en el capítulo anterior, y analizando la Constitución como ley suprema; en su artículo 123 establece las condiciones mínimas en que se desarrollarán las relaciones de trabajo, así como regular los conflictos colectivos de naturaleza económica, facultando al Congreso de la Unión para expedir leyes que regulen el trabajo, por tal motivo en 1929 se federaliza la materia de trabajo y es en 1931 cuando se expide la Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la que es abrogada por la vigente ley de 1970.

a) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Iniciaré con el estudio pormenorizado de las leyes reguladoras de la materia a fin de considerar ¿si dichas leyes contemplan las contingencias que sufren los trabajadores en el período de huelga como riesgo de trabajo?; y para una mejor comprensión del tema, a manera de apoyo citaré algunos contratos colectivos de trabajo y contratos ley.

Respecto del capítulo correspondiente a la huelga, el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".(61).

De lo anterior se desprende que la ley constriñe a las autoridades mencionadas a respetar ese derecho de huelga, otorgando a los trabajadores las garantías necesarias para ese efecto; esto se traduce que por una parte dicha ley efectivamente otorga a los (61) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Págs. 246,247.

trabajadores este derecho; y por otra parte, la ley en ninguno de sus artículos que constituyen el título octavo, capítulo I, que trata los aspectos de las huelgas, hace referencia a la situación que se ha planteado, es decir, la misma es omisa y de ninguna manera regula o señala si estos casos son en primer lugar, riesgos o no de trabajo, y en segundo lugar no señala la manera en que deberá protegerse al trabajador cuando éste se encuentre en dicho supuesto; simplemente la ley se concreta a establecer que es un derecho, por lo tanto, si éste es considerado como un derecho, la ley misma deberá otorgarle al trabajador la protección correspondiente como si se tratara de un riesgo de trabajo, aspecto este último que no es previsto por la ley de la materia; y que se analizará detalladamente en el siguiente capítulo.

Un ejemplo claro donde se puede presentar este problema, es en aquéllas previstas en el artículo 466 de la ley laboral que al respecto dice:

"Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuarán la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que sean trasladados a otro establecimiento".(62).

(62) Ibidem. pág. 250.

Por lo tanto considero que si el evento se produce en cualquiera de estos supuestos, la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo deberán considerar estas situaciones como riesgo de trabajo y no como enfermedad general, ya que independientemente de que los trabajadores se encuentren en huelga, éstos aun continúan prestando sus servicios por la naturaleza del mismo; por lo cual considero procedente esta calificación.

b) LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Por su parte la Ley del Seguro Social, respecto de la huelga señala en su artículo 118 lo siguiente:

"El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho de recibir las prestaciones correspondientes al seguro de enfermedad y maternidad en los términos del presente capítulo. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél".(63).

Como se puede apreciar, la Ley del Seguro Social en el párrafo segundo antes citado, únicamente establece que los trabajadores que se encuentren en huelga recibirán las prestaciones médicas durante dicho lapso, entendiendo así que todas las contingencias que se (63) Ley del Seguro Social. Editorial Porrúa, S.A. 48 Edición. págs. 47, 48.

presenten en dicho período son consideradas como enfermedad general; por lo que de igual manera ésta ley deberá calificar estas contingencias como riesgos de trabajo.

c) CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Continuando con el análisis del presente capítulo, proseguiré con el estudio de algunos contratos colectivos a manera de apoyo en virtud de que estos también regulan relaciones de trabajo, como son:

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social vigente por el período 1991-1993; y
- 2.- El Contrato Colectivo de la Compañía Minera de San Francisco del Oro, S.A. de C.V., vigente por el año de 1989.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Este contrato en sus cláusulas relativas tampoco prevé aspectos o situaciones que se han venido manifestando en el caso de un movimiento de huelga, y mucho menos considerarlos como de trabajo.

Dicho contrato en el capítulo XII, intitulado RIESGOS DE TRABAJO, en su cláusula 87.- ENFERMEDADES DE TRABAJO, señala:

"El Reglamento Interior de Trabajo dirá qué enfermedades, además de las que consigna la Ley Federal del Trabajo, se consideran como de trabajo". (64).

Esto significa, que el contrato de mérito concuerda con estricto apego con lo que señala la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, es decir, tampoco existe regulación al respecto.

(64) Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social. Editado por el IMSS. 1992. Pág. 79.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMPAÑIA MINERA SAN FRANCISCO DEL ORO, S.A. DE C.V.

En la cláusula 106.- DE LOS RIESGOS DE TRABAJO, establece:

"Ambas partes contratantes reconocen como, riesgo de trabajo, los que señala la Ley Federal del Trabajo y el presente Contrato, sujetándose en todo lo relativo a accidentes y enfermedades por riesgo de trabajo, a lo establecido en el presente Contrato y a la ley citada".(65).

Como puede apreciarse, el contrato de referencia concuerda también con la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

d) CONTRATO LEY.

Analizando otro de los contratos que regulan las relaciones de laborales, tenemos el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización, Vigente por el Período de 1990 a 1992; y el Contrato Ley Vigente en la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON.

Este contrato de igual manera que los anteriores no contempla aspectos del problema en cuestión, ya que por su parte este contrato en el capítulo respectivo de RIESGOS PROFESIONALES, PREVISION, SEGURIDAD Y ATENCIONES DE CARACTER SOCIAL, en su artículo 77 señala: (65) Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía Minera San Francisco del Oro, S.A. Editado por el S.N.T.M.M.S. de la R.M. Secciones 20 y 50. pág. 67.

"Mientras la actual Ley Federal del Trabajo no sufra alguna modificación superior, convienen las partes en establecer las siguientes excepciones a su texto..."(66).

Contrato que de igual manera con los anteriores, no hace referencia o señalamiento sobre el problema planteado.

CONTRATO LEY VIGENTE EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE.

Este contrato también concuerda con los analizados anteriormente, tampoco señala nada sobre este respecto.

e) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

A manera de comparación analizaremos la ley que regula el apartado "B" del artículo 123 Constitucional que se refiere a las relaciones laborales entre los trabajadores y el estado.

Esta ley por lo que respecta a la huelga en su artículo 94 establece:

"Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional". (67).

De lo anterior se desprende que esta ley al igual que la Ley Federal del Trabajo, considera a la huelga como un derecho de clase trabajadora, y señala las situaciones o requisitos necesarios para (66) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformas y Reglas Generales de Modernización. Editado por FAITA. 1990.pág. 45.

(67) Legislación Federal del Derecho Burocrático. 1990. Editorial Porrúa, S.A. 27 Edición. pág.52.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

que pueda ser procedente la misma; dicha ley también se abstiene de prever las contingencias que se pudieran presentar al hacer uso de este derecho los trabajadores, y mucho menos considerarlos como riesgo de trabajo.

A mayor abundamiento, considero que es necesario que tanto el artículo 123 Constitucional, como la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social deban ser reformadas a fin de que al presentarse las situaciones tantas veces señaladas, no deje a los trabajadores y a sus beneficiarios en total estado de indefensión, ya que dichas leyes de carácter social deben otorgar a la clase trabajadora derechos mínimos en su favor y no desprotegerlos en ninguna condición de prestación de servicios o bien al hacer uso del derecho de huelga.

Lo anterior ocasiona serios problemas a los trabajadores así como a sus causahabientes, en virtud de que actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social califica y cubre al trabajador huelguista, una pensión correspondiente a una enfermedad general, hecho que se encuentra fuera de toda realidad y que deberá considerarse como riesgo de trabajo.

CAPITULO IV

AFECTACION DEL TRABAJADOR EN ESTADO DE HUELGA.

4.- AFECTACION DEL TRABAJADOR EN ESTADO DE HUELGA.

a) EFECTOS SOCIALES.

El derecho de huelga es quizá, principalmente, un derecho colectivo consistente en que los grupos obreros al través de su ejercicio, tienen el derecho de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

"Las crecientes desigualdades económicas y sociales, crean problemas en el sentir obrero y que requieren inmediata solución, a las exigencias de los trabajadores de obtener mejores salarios y condiciones de prestación de servicios, los cuales se vayan adecuando a la realidad en que se vive".(68).

La huelga como un acto jurídico, produce diversas consecuencias que se van a ver reflejadas en el sentir del pueblo y en el sentir popular, los cuales muchas veces podrán ser de simpatía o antipatía respecto del movimiento y según el caso; lo anterior va a determinar quiénes en un momento dado pudieran ser beneficiados o afectados directa e indirectamente.

"El ejercicio del derecho de huelga en relación con los trabajadores como un derecho de grupo, traerá como consecuencia mejores condiciones de vida para éstos o bien perjuicios como pérdida del empleo por extinguir una fuente de trabajo"(69).

Es imperativo que se entienda, cual es la verdadera misión del derecho de huelga en la legislación laboral moderna, que tanto los (68) Carr Barry. El Movimiento Obrero y la Política en Mexico, 1910-1929. Tomo I. Sepsetentas Editora. pág.55.

(69) Idem. pág. 37.

patrones como los obreros comprendan la bondad de dicha institución, la que puede ser muy poderosa y de gran peligrosidad para destruir si es mal empleada, también puede ser un instrumento y factor de equilibrio en función de la conservación de la fuente de labores.

Que la función para la que constitucionalmente fue destinada, cumpla realmente su cometido y que el procedimiento conciliatorio que es esencial en ese derecho, sirva para el acercamiento y entendimiento de las clases productivas antes que para provocar el rencor y alimentar los odios, que irremediablemente llevan a su destrucción. Solamente de esa manera, podemos concebir a la huelga como un derecho positivo y la institución permanente jurídica y social dentro de nuestra vigente legislación mexicana.

Las huelgas serán dañinas, cuando éstas sean planteadas sin motivo jurídico o social, es decir, que sean planteadas con fines políticos y por especulaciones de los líderes sindicales que lejos de obtener una justa finalidad, únicamente logran el desequilibrio entre los factores de la producción.

Pero por otra parte, si las huelgas contienen aspiraciones de índole social, el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, así como la de lograr una equilibrada armonía entre los factores de la producción, es indudable que el beneficio para la clase trabajadora será real, legítimo y efectivo.

b) EFECTOS JURIDICOS.

La huelga propiamente dicha, considerada como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de

trabajadores al ser declarada lícita y existente, producirá diversos efectos, dentro de los cuales podemos mencionar los siguientes:

- 1.- Cumplir con los requisitos señalados por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Debe darse aviso al patrón del estallamiento de huelga por lo menos con 6 días de anticipación; tratándose de servidores públicos con 10 días de anticipación.
- 3.- La suspensión del trabajo se realizará por un número mayor de trabajadores para que se pueda declara como existente.
- 4.- Se señalará día y hora para suspender las labores; por lo que la huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen del mismo.
- 5.- Todos los días y horas se vuelvan hábiles.
- 6.- El patrón queda como depositario de los bienes.
- 7.- Suspende todo procedimiento de ejecución de sentencias, práctica de diligencias de embargo, desahucio y aseguramiento, en virtud de existir preferencia de derechos laborales.
- 8.- El patrón o terceros afectados cuentan con 72 horas siguientes a la suspensión, para solicitar la inexistencia de la misma; de no ser así, la huelga se declarará existente para todos los efectos legales.

La huelga traerá como efectos, la suspensión de las labores a la hora y fecha señalada, la cual debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo; ésta debe ser declarada por un número mayor de trabajadores a fin de que se declare existente, además debe darse aviso al patrón con 6 días de anticipación; y 10 días cuando se trate de servidores públicos.

Al estallar la huelga empieza a correr el término de 72 horas que tiene la parte emplazada para solicitar dentro del mismo la declarativa de inexistencia, si es que no se cumplen los requisitos de fondo o de forma; además de convertir al patrón como depositario de los bienes.

El emplazamiento de huelga traerá como consecuencia, la suspensión de todo procedimiento de ejecución de sentencias, práctica de diligencias de embargo, desahusio y aseguramiento, en virtud de existir preferencia de derechos laborales.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la existencia del movimiento de huelga, todas las autoridades laborales y civiles deberán prestar auxilio para que se respete este derecho.

Por otra parte, si este derecho se utiliza indebidamente por la clase trabajadora, puede constituirse en un arma muy peligrosa para la propia conservación de la fuente de labores, porque al cumplirse con las requisitos de fondo y forma, la huelga tendrá que ser declarada existente aún cuando en realidad se carezca de razón. Ello es perfectamente explicable desde el punto de vista jurídico, porque para entrar al fondo de la huelga y saber si se tiene razón o no, es necesario que dicho procedimiento se someta al arbitraje, el cual es potestativo para el trabajador y obligatorio para el patrón.

En la actualidad el derecho de huelga se presenta en todos los órdenes, en todas las instituciones, aún en la propia administración pública. La huelga que en su génesis fue una institución que se le consideró como un derecho negativo a no trabajar, actualmente se le considera como un derecho positivo de suspender las labores.

c) EFECTOS ECONOMICOS.

Los efectos de carácter económico también pueden ser variados, y pueden ser los siguientes:

- 1.- Improductividad en la industria.
- 2.- Suspensión en el pago de salarios.
- 3.- El aumento en los costos de producción que traerá como consecuencia el encarecimiento de los costos de vida.
- 4.- Afectación y desequilibrio en el comercio.
- 5.- Beneficios económicos a la clase laborante en caso de ser justa.
- 6.- Extinción o cierre de la empresa.

Como ya dijimos en párrafos anteriores, si la huelga es injusta y mal intencionada, producirá la quiebra y cierre de la empresa o establecimiento y esto, traerá como consecuencia el desempleo de aquellos trabajadores que tenían la condición de trabajadores activos.

Pero si por el contrario la huelga lleva inmersa aspiraciones de índole social, ésta traerá como consecuencia el mejoramiento constante de las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

Las huelgas tienen como fin compensar la desigualdad política, jurídica de los grupos desfavorecidos, los derechos económicos y sociales están destinados a corregir las desigualdades económicas y sociales que afectan a los grupos obreros. La huelga es sobre todo, un correctivo al desequilibrio existente entre el grupo de trabajadores subordinados y los empresarios dotados de un poder económico.

De este planteamiento puede desprenderse que la finalidad primaria de la huelga es la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa para establecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, ya que se pone en juego el interés común en todo o en parte de una comunidad obrera.

INDEFENSIÓN DEL TRABAJADOR EN ESTADO DE HUELGA.

Con base en los análisis realizados en capítulos anteriores, procedo a desarrollar el aspecto focal que funda la presente investigación; intentando dejar claro el siguiente aspecto que concluirá el presente estudio y que dará respuesta al cuestionamiento surgido del mismo.

Con todos estos antecedentes, a mi juicio surge del mismo una situación de gran importancia que debemos precisar, hecho éste que desprotege a los trabajadores y por consecuencia los deja en un total estado de indefensión; en virtud de que éstos al hacer uso del derecho de huelga, no se encuentran protegidos correctamente en dicho periodo por las leyes de la materia, como son la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, ya que dichos trabajadores al sufrir una contingencia dentro de este periodo los ordenamientos anteriormente señalados, consideran y califican tal situación como enfermedad general; calificación ésta que está fuera de toda realidad.

Esto es así, porque las leyes de mérito por ser protectoras de

las clases laborales y desprotegidas, las mismas deben otorgar mejores prestaciones y condiciones laborales a fin de que éstas cumplan con justicia y equidad su cometido, razones por las cuales fueron creadas. Por tal motivo, las leyes en comento deben considerar dichas situaciones como riesgos de trabajo y otorgar tanto a los trabajadores como a sus beneficiarios las prestaciones correspondientes al caso.

Por tal motivo, si las leyes cumplen correctamente en cuanto a velar con justicia y equidad los intereses de la clase trabajadora, en este caso sí podemos justificar la existencia de dichos ordenamientos.

A mayor abundamiento señalaré un ejemplo claro en donde el trabajador puede sufrir un riesgo dentro del periodo de suspensión de labores; situaciones éstas que se encuentran señaladas en el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo, que al respecto dice:

"Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuarán la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento".(70).

De lo anterior se desprende, que es clara la situación que se analiza, en cuanto que el trabajador puede sufrir una contingencia (70) Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. pág. 250.

con motivo de la continuación de prestación de servicios a que está obligado por la ley, independientemente de que las relaciones ya se encontraren suspendidas por el estallamiento del movimiento de huelga, razón ésta que sirve de apoyo y fundamento para poder exigir de la ley que tal evento sea considerado y se califique como un riesgo de trabajo, lo cual deberá traer como consecuencia el otorgamiento de las prestaciones y pensiones que se deriven del mismo.

Otro caso en el cual se puede presentar esta situación, es en aquella prevista por el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo que al respecto señala:

"Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que se sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente."(71).

De igual manera es de considerarse que las contingencias que se llegasen a presentar en esta continuación de labores fijadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje para evitar daños a la seguridad y conservación de locales, maquinaria y materia prima, es del todo justo que la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, equiparen y califiquen todos los eventos que se realicen dentro del periodo tantas veces invocado como riesgos de trabajo, trayendo como (71) Ibidem. págs. 563,564.

consecuencia el otorgamiento de las prestaciones y pensiones correspondientes, ya que inherentemente al ejercicio de esta facultad, el trabajador tiene el derecho de ser protegido por las leyes en todo momento, de no hacerlo así, el trabajador se encuentra en un total estado de indefensión.

De lo anterior, concluiremos dando respuesta al cuestionamiento derivado del presente estudio ¿es realmente un derecho, el derecho de huelga?.

Después de haber analizado las diversas situaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos respectivos así como los diversos artículos señalados de la Ley del Seguro Social, es de suma importancia dar respuesta al cuestionamiento planteado en el desarrollo del presente tema. Por lo cual, tratando de dar respuesta al mismo, en este momento expongo mi particular punto de vista, considerando que actualmente, el trabajador que hace uso de la facultad que le otorga la ley para suspender las labores a través de una figura denominada huelga y que sirve como medio de presión para poder obtener del patrón mejores prestaciones y condiciones de servicio, tanto para él como para su familia; el trabajador se encuentra respecto del patrón en un estado de indefensión ya que el trabajador huelguista tiene derecho a que se le consideren las contingencias que pudiera sufrir con motivo de la continuación de servicios que prevé la ley en caso de suspender las labores a virtud de una huelga, como riesgos de trabajo, ya que de no ser consideradas como tal, el ejercicio de la huelga no puede considerarse como un derecho de la clase trabajadora; porque ¿de qué

sirve hacer valer este derecho si el trabajador en un momento dado no cuenta con la protección inherente de éste al mismo?, esto traerá como consecuencia situarlo en un estado de indefensión.

En este orden de ideas, y por lo tanto propongo a los juristas y legisladores se hagan partícipes de este problema a fin de que se modifique la Ley Federal del Trabajo y por consiguiente la ley suprema, es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, así como la Ley del Seguro Social en sus capítulos respectivos a la huelga, a fin de que dichas leyes prevean las situaciones aquí analizadas y otorguen a los trabajadores y a sus beneficiarios las prestaciones correspondientes de un riesgo de trabajo; para así poder hablar realmente de un derecho de huelga.

CONCLUSIONES.

- 1.- La huelga debe ser, un derecho de la clase trabajadora que permita obtener del patrón mejores condiciones de prestación de servicios.
- 2.- Como tal, el ejercicio de la huelga deberá traer como consecuencia la suspensión de las labores como medio de coacción por parte de los trabajadores para hacer respetar y garantizar sus derechos laborales.
- 3.- La Ley Federal del Trabajo, actualmente establece en el capítulo referente a la huelga, derechos presuntivamente protectores de los trabajadores huelguistas, así como a sus beneficiarios.
- 4.- De igual manera la Ley del Seguro Social, específicamente en el artículo 118 pretende otorgarle al trabajador y a sus beneficiarios ciertas prestaciones cuando éstos se encuentran en estado de huelga.
- 5.- De las dos leyes anteriores se desprende que ambas no contemplan las posibles contingencias a que el trabajador se encuentra expuesto al ejercer el derecho de huelga, y mucho menos regular y contemplar dichas situaciones como riesgo de trabajo.
- 6.- Independientemente de que una empresa o establecimiento se encuentre en huelga, existen situaciones en las que por razones de la misma naturaleza, un determinado número de trabajadores deberá continuar con las labores para evitar perjuicios posteriores.

- 7.- Con base en lo anterior, las leyes de la materia, tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos específicamente en su artículo 123, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social; deberán contemplar estas hipótesis a fin de que las contemplen y regulen como riesgos de trabajo.
- 8.- Una vez previstas por las leyes de mérito, éstas deberán otorgar al trabajador y a sus beneficiarios las prestaciones que se deriven de un riesgo de trabajo.
- 9.- En tal virtud, los legisladores y juristas deberán modificar las leyes en comento, a fin de que regulen las situaciones previstas para no dejar una vez más al trabajador huelguista en estado de indefensión al ejercer este derecho.
- 10.- Una vez modificadas tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, con las observaciones anteriormente planteadas, ahora sí podremos hablar de un derecho de huelga.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.

- 1.- A. Gómezjara, Francisco. "Sociología" Editorial Porrúa, S.A. 17a. Edición. 1987.
- 2.- Azuara Pérez, Leandro. "Sociología" Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición. 1978.
- 3.- Barry Carr. "El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929. Tomo I" Editora Sepsetentas. 1976.
- 4.- Barry Carr. "El Movimiento Obrero y la Política en México 1910-1929. Tomo II" Editora Sepsetentas. 1976.
- 5.- Briseño Sierra, Alberto. "Los Conflictos Colectivos en el Derecho Mexicano". Editorial Harla. 1985.
- 6.- Dávalos Morales, José. "Derecho del Trabajo I" Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición 1988.
- 7.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 1988.
- 8.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. 6a. Edición. 1991.
- 9.- Díaz Lombardo, Francisco. "El Derecho Social y la Seguridad Social Integral" Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México. 2a. Edición 1978.
- 10.- G. Cabanellas. L. Alcalá-zamora. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Editorial Heliasta. S.R.L. 14. Edición Tomo II. 1976.

- 11.- García Maynez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho" Editorial Porrúa, S.A. México. 1984.
- 12.- González Ramírez, Manuel. "La Huelga de Cananea" Fondo de Cultura Económica. 1956.
- 13.- Georges Friedman, Pierre Naville. "Tratado de Sociología del Trabajo" Fondo de Cultura Económica, 2a. Reimpresión. 1978.
- 14.- Guerrero Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A. 1986.
- 15.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. "Diccionario Jurídico Mexicano" Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición. 1976.
- 16.- Marx, Carlos. "El Capital" Editorial Fondo de Cultura Económica. 1959.
- 17.- Ross Gómez. "Derecho Procesal del Trabajo" Cárdenas Editor y Distribuidor. 1984.
- 18.- Tena Ramírez, Felipe. "Leyes Fundamentales de México, 1908-1973. Editorial Porrúa, S.A. 1973.
- 19.- Trueba Urbina, Jorge. "Derecho Social Mexicano" Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. 1978.
- 20.- Sayeg Helv, Jorge. "Las Huelgas de Cananea" Fondo de Cultura Económica. 1980.

LEGISLACION.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, S.A. 96a. Edición. 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 13a. Edición. México. 1992.
- 3.- Ley Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa, S.A. 27a. Edición. México. 1990.
- 4.- Ley del Seguro Social. Editorial Porrúa, S.A. 48a. Edición. México 1990.

OTRAS FUENTES.

- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social. Publicado por el IMSS y el S.N.T.S.S. 1991-1993.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo. Minera San Francisco del Oro, S.A. de C.V. Editado por el S.N.T.M.M.S. de la R.M. Secciones 20 y 50. 1989.
- 3.- Contrato Ley Vigente en la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados. 1991-1993. Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de abril de 1991. México, D.F.
- 4.- Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización. 1990-1992. Editado por la Federación de Asociaciones Industriales Textiles Agremiadas.