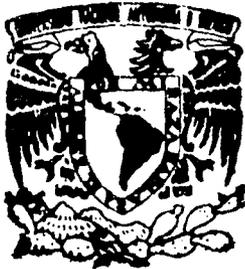


121
201



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

FACULTAD DE DERECHO

FALLA DE ORIGEN

**EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTRUMENTO
PATRONAL USADO EN CONTRA DE LOS
TRABAJADORES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

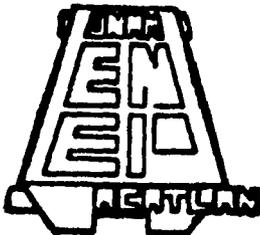
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE ALFREDO GARCIA HUERTA

ASESOR:

LIC. J. INES CHAVARRIA CASTORENA



ACATLAN EDO MEX.

ABRIL 1995



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A la fuerza cohesionadora del universo
Jesucristo
por concederme la vida

A mis padres
por su paciencia y comprensión
en todo momento

A la Escuela Nacional de Estudios Profesionales
«Acatlán»
por haberme albergado en sus aulas
y darme una formación profesional

A la Lic. Juana Inés Chavarría Castorena
por la motivación que da a todos
sus alumnos a superarse

A todos los que hicieron
posible el presente trabajo
por su apoyo

GRACIAS

Al Síndico
con agradecimiento y respeto

*EL DERECHO DE HUELGA COMO
INSTRUMENTO PATRONAL USADO
EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES*

OBJETIVO GENERAL

HIPÓTESIS

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO PRIMERO

	Página
I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS	
a) Egipto	1-2
b) Roma	2-3
c) Inglaterra	3-6
II.- LAS CORPORACIONES EN LA EDAD MEDIA	
a) Origen	6-8
b) Consolidación	8-9
c) Transformación	9-11
III.- LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL SURGIMIENTO DE LA CLASE OBRERA	
a) La Revolución Industrial	11-12
b) El liberalismo económico	12-13
c) La lucha obrera en el siglo XIX	13-14
d) Antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en México	
a).- Etapa precolonial	14-17
b).- Etapa colonial	17-19
c).- Etapa independiente	19-21

CAPITULO SEGUNDO

I.-	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA EN MÉXICO	
a)	Cananea	22-26
b)	Río Blanco	27-29
c)	Etapa de la tolerancia	29-31
d)	La huelga como garantía social	31-32
II.-	LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
a)	La Ley de 1931	32-36
b)	Las reformas de 1941	36-37
c)	La Ley de 1970	37-38
d)	La Reforma Procesal de 1980	38-39

CAPITULO TERCERO

I.-	EL DERECHO DE HUELGA	
a)	Concepto	
a.1	Doctrinal	40
a.2	Legal	40-42
b)	Naturaleza Jurídica	42-44
c)	Objeto	44-49
d)	Fin	49-50
II.-	REQUISITOS QUE DE DEBEN LLENAR	
a)	Fondo	50
b)	Forma	50
c)	Mayoría	50

III. CLASIFICACIÓN

a)	Existencia o Inexistencia	51-52
b)	Lícita o Ilícita	52-53
c)	Justificada o Injustificada	53-54

IV. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

a)	Etapa de Gestión	54
b)	Etapa de Prehuelga	55
c)	Etapa de estallamiento	55
d)	Terminación	56-57

CAPITULO CUARTO

I.- El Contrato Ley de la Industria del Algodón 58-63

a)	Origen del Contrato Ley de la Industria Textil	63-65
a.1	La primera convención colectiva de la industria textil	63-65
a.2	Concentración de los trabajadores textiles	65-66
a.3	Desconcentración de los trabajadores textiles	67

II.- La huelga textil del ramo del algodón

a)	Antecedentes del conflicto	
a.1	El Contrato Ley	68-69
a.2	Efectos del contrato	69-70
a.3	Fecha de revisión	70-71
b)	La huelga de 1992	
b.1	Antecedentes	71-72
	Introducción	73-74
b.2	Crónica de la huelga	75-81
b.3	Consideraciones Procesales	82-84

b.4	Calificación de la huelga de Río Blanco y Cocolapam	84-86
b.5	Últimas consideraciones	86-88
CONCLUSIONES		89
APÉNDICE		90-100
BIBLIOGRAFÍA		101-104

OBJETIVO GENERAL

El presente trabajo pretende demostrar cómo el derecho de huelga en el transcurso de la presente década, ha sufrido cambios respecto al sentido que le dio el constituyente de 1917. Los empresarios han usado el derecho de los trabajadores, como una arma en contra de los mismos y en defensa de sus intereses.

HIPÓTESIS

La huelga ha perdido de manera firme, aunque apenas perceptible, su carácter de Derecho Obrero y como consecuencia de una práctica impuesta por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha perdido su definición ortodoxa, su sentido y orientación social y el espíritu proteccionista y reivindicador que el Constituyente del 17 le imprimió, y ha terminado por convertirse en un instrumento técnico-jurídico que es utilizado por el Estado a su capricho y en beneficio del capital, no obstante que el Maestro Trueba Urbina, haya sostenido de manera futurista que: **"El derecho de huelga se mantendrá incólume en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social"**¹

¹ Trueba Urbina, Alberto: "Evolución de la Huelga", Ediciones Boras, México, 1950, pág. 330

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, lo hemos denominado "**EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTRUMENTO PATRONAL USADO EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES**", debido a que en los últimos años se han dado conflictos de huelga, en los que es muy dudosa, por una parte, la voluntad de los trabajadores, sus orígenes, y por otra parte, el interés que se busca.

Para su estudio, lo hemos dividido en cuatro capítulos, y para el efecto de llegar a una total comprensión de la existencia de la huelga, como arma patronal o como un derecho obrero, según sea utilizado y por quién, hemos considerado pertinente, realizar un bosquejo general del surgimiento de la huelga, como figura jurídica, desde sus orígenes, partiendo de las primeras sociedades de clases en el mundo; y tomamos como puntos de referencia, a Egipto, Roma e Inglaterra, toda vez, que según nuestra consideración, en estas dos sociedades, se dio un gran desarrollo en la división de clases, hacemos referencia también a las corporaciones en la Edad Media, esto es, a las primeras organizaciones del trabajo, a las que consideramos que debemos considerarlas así, debido a su falta o carencia de pureza. Mencionaremos algunas Leyes y Decretos que dieron la formalidad del fin a este tipo de organizaciones

Con la desaparición de este tipo de organizaciones, como consecuencia de la descomposición de la sociedad medieval, pues "**La aparición de los factores diversos precipitaron la disolución y extinción de los talleres corporativos, las nuevas formas de producción impuesta por la revolución industrial, a las que no pudieron adaptarse con facilidad estas organizaciones,**» y las

costosas máquinas y herramientas muy especializadas y de difícil adquisición, así como, la producción masiva de las grandes empresas, fueron las causas que aniquilaron a las pequeñas»² y la aparición de la edad moderna, y desde luego, la clase obrera, apartado que tratamos en el capítulo tercero, y hacemos referencia al surgimiento de la Revolución Industrial en Inglaterra y su inmediata extensión o propagación en Europa; y a continuación a las doctrinas económicas y filosóficas que le dieron sustentación, y la influencia que estas doctrinas tuvieron en México, y que dieron paso al surgimiento del capitalismo, y desde luego, a la clase obrera en nuestro país.

Posteriormente, nos referimos exclusivamente, al derecho del trabajo en México, y lo dividimos en tres incisos; tratamos la Etapa Precolonial, aunque el trabajo era propiamente de carácter rural; la Etapa Colonial, en esta etapa el derecho del trabajo, surge sin duda alguna, un cambio radical, debido a la conquista así como la Etapa que podemos denominar Independiente.

En el capítulo segundo, en el que de manera general, hacemos una síntesis de la evolución del derecho de huelga en México, partiendo de la etapa en que era considerada como delito, a continuación, la etapa de la tolerancia, y finalmente, el tratamiento que se le dio como garantía social Constitucional.

Finalmente, en el año de 1931, es promulgada la Primera Ley Federal del Trabajo, esta sufre reformas de 1941; en el año de 1970, sufre una transformación radical, por lo que se le denomina la Nueva Ley Federal del

² Alcalá-Zamora y Castillo, L., y Guillermo Cabanellas. Op. cit. Tomo I, p. 274. Citado por el Dr. José Manuel Lastra Lastra en Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica, en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, pág. 149

Trabajo, la cual, en 1980 se reforma en el aspecto procesal.

En el capítulo tercero, hacemos referencia al concepto de huelga como lo concibe la Ley Federal del Trabajo, así como su concepto doctrinal, además de el objeto de la misma y los requisitos que deben llenarse para su calificación como también las diversas etapas en que se dará su tramitación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje hasta su terminación.

Finalmente, en el capítulo cuarto, con una introducción, tratamos un caso concreto, en el que la huelga ha sido utilizada como arma patronal, pero que sin embargo, aparentemente tiene una connotación obrera, esto es, la huelga textil del ramo del algodón, la huelga de Río Blanco y Cocolapam.

La idea fundamental, es que partiendo de la hipótesis y del desarrollo trabajo, esto nos permita llegar a algunas conclusiones, sobre si efectivamente, el derecho de huelga ha sufrido una transformación, ya que su concepción ortodoxa, en la práctica no se aplica, y que se ha convertido, por tanto, en una arma que viene utilizando de manera ya muy regular el capital, o inclusive el Estado. Que son una muestra de la violencia institucionalizada, contra los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los seis años de gobierno de Carlos Salinas de Gortari, estuvieron entintados por un dramatismo, por una parte, la política económica implementada a lo largo de su gobierno, trajo como consecuencia el empobrecimiento del pueblo mexicano, debido al despido masivo de trabajadores, no sólo de la iniciativa privada sino también del sector público; bajo el argumento de que es necesario modernizar todos los sistemas productivos, por una parte, y la Administración Pública Federal, por otra, cientos de miles de trabajadores, perdieron su fuente de trabajo y han entrado a engrosar las filas de los desempleados o subempleados, o "pequeños comerciantes ambulantes", vendiendo en las bocacalles y en las esquinas distintos productos, que van desde naranjas o cualesquier fruta, hasta regalos de "moda" y juguetes novedosos de la llamada "fayuca". Sin embargo, esto no ha venido a resolver el problema.

Sin duda alguna, que estos son los efectos de la política económica que implementó el Ejecutivo Federal, jamás en la historia de México se había visto que el mercado se abriera en los términos que se dio en el sexenio, y efectivamente, el gobierno siempre asentó como base de su argumento, que la política del gobierno no puede ser más de subsidio, que la política del gobierno no debe ser más proteccionista de la iniciativa privada, porque esto ha provocado en los últimos decenios, un retraso industrial y tecnológico tan feroz, que el país no sólo se ha estancado, sino que va en franco retroceso en cuanto a su desarrollo y autosuficiencia.

Es posible que los voceros del Estado, en cierto sentido tengan razón, es decir, que los empresarios mexicanos no se han preocupado de modernizar

sus fábricas, de implementar nuevos métodos de trabajo, de adquirir tecnología, que les permita mantener un nivel óptimo de producción y de calidad en sus procesos productivos; sin embargo, de lo que no cabe duda, es que al abrir las fronteras el gobierno mexicano ha provocado la invasión de artículos extranjeros, por una parte, la invasión de un pensamiento en torno a la "modernización" de los métodos de trabajo, modernización que no se ha dado, pero que sin embargo ha incidido en las prácticas de trabajo que los empresarios mexicanos han interpretado como que, habrá que despedir trabajadores para ser competitivos, habrá que sobrecargar a los trabajadores que queden, que éstos produzcan igual o en mayor medida, con la finalidad de abaratar los costos de producción.

Todo lo anterior, consideramos, que fue parte de todo un programa general del presidente en turno, y que responde, desde luego, a un programa impuesto por los acreedores, no de México, sino los acreedores del gobierno de México; que dentro de las directrices, es precisamente: que México siga subsistiendo en una economía falsa y superficial, mediante los créditos y los empréstitos extranjeros, y para esto, es que debe realizar una reconversión industrial y una reconversión de su política económica internacional; y dentro de todo este panorama se encierra el Tratado de Libre Comercio, y que ha venido repercutiendo y acarreado muchos conflictos obrero-patronales, conflictos que han sido sofocados por todos los cuerpos represivos, que van desde las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y terminando, con la policía y el ejército; y de esta represión no sólo fue objeto, el movimiento obrero independiente o el sindicalismo insurgente o democrático, sino también, el propio sindicalismo oficial ha sufrido los embates de esta escalada represiva, que se mantuvo en una constante ascendente en los seis años de gobierno; lo cual nos permite

establecer la hipótesis de que, la huelga ha perdido su función ortodoxa, ha perdido su sentido o el espíritu que les quiso imprimir el legislador Constituyente de 1917, y se ha convertido en un instrumento técnico-jurídico, que es utilizado a capricho del Estado y en beneficio de la clase en el poder, en beneficio de los industriales, desde luego, y dando una interpretación totalmente alejada del espíritu que lo originó.

Por tanto, afirmamos que, la huelga, se ha convertido en arma de la iniciativa privada, para reconvertir sus relaciones laborales o las relaciones de trabajo al interior de sus fábricas, o de sus establecimientos o de sus fuentes de trabajo en general, a las que llamaría el Maestro Santiago Barajas Montes de Oca "flexibilización".

En el presente caso, tratamos de demostrar esta hipótesis, mediante el análisis de la Huelga de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, no sólo la desaparición del Contrato Ley, sino el despido de más de 4000 trabajadores y el cierre de 57 fábricas, con aprobación de las Centrales; es decir, la huelga, sirvió, para suplir a los patrones la necesidad de impulsar un conflicto colectivo de orden económico, o la declaración de quiebra, cuyo procedimiento, es muy engorroso.

El Estado, por medio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Secretaría del Trabajo, cumplió su verdadero papel como representante de los intereses del capital, pero de manera más abierta que antaño, cuando engañaba incluso a los estudiosos del Derecho, quienes afirmaban que: **"Los gobiernos revolucionarios hasta el actual de don Miguel Alemán, acusan una tendencia intervencionista en las huelgas, procurando que se solucionen en la vía conciliatoria; las intervenciones personales de los**

Presidentes o por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sus laudos arbitrales, favorecen los intereses de los trabajadores"³

³ Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Botas, México, 1950. pág. 330

CAPITULO PRIMERO

I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE HUELGA

a) EGIPTO:

Se ha considerado por diversos tratadistas, que los antecedentes más remotos acerca de la huelga y de su ejercicio se pueden encontrar en Egipto. Que puede ser considerada como una de las sociedades antiguas con mayor desarrollo, encontramos una división de clases entre propietarios de esclavos y esclavos; "a la cabeza del país se encontraba el faraón, había una nobleza numerosa, más o menos poderosa en las diferentes épocas; las necesidades de la administración pública, produjeron un gran cuerpo burocrático, pero la gran masa de la población, estaba integrada por campesinos-siervos, aunque había también, artesanos libres o semilibres, y desde luego, gran número de esclavos"⁴

El sistema de trabajo de explotación esclavista, desde luego, debía tener una respuesta, debía existir una reacción de los esclavos, que eran los desposeídos hasta de su voluntad, y la primera organización en contra de los esclavistas, que registra la historia, ocurrió en Egipto, en un lugar cercano a Tebas, donde se encontraban trabajando los esclavos, los que por falta de alimentación, se unieron y dirigieron al faraón un pliego petitorio, en el cual decían, "según palabras del Maestro Armando Porrás y López «no hemos

⁴ Brom, Juan. "Esbozo de Historia Universal". Editorial Grijalbo, México, 1973, pág. 52

recibido víveres y estamos hambrientos, estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación que casi no podemos ya trabajar»⁵; señala también el citado autor, que los oficiales del faraón, ofrecieron resolver la situación y los esclavos volvieron al trabajo. sin embargo, ante el incumplimiento de tales promesas, los esclavos se revelaron nuevamente y aunque en esta ocasión obtuvieron un aumento en sus raciones, posteriormente fueron reprimidos brutalmente.

b) ROMA

Al lado o junto "al trabajo servil, en Roma se desarrolla una vasta organización social, a través de los colegios de oficios, congregaciones de artesanos con carácter religioso y mutual, que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo en la antigüedad"⁶. sin embargo, este tipo de asociaciones correspondía a los patricios, a los nobles, pero no a los esclavos, no al resto de la masa del pueblo de Roma o del Imperio Romano; junto a este trabajo, también se daban los latifundistas, que trabajaban sus extensas tierras por medio de esclavos ... debido al alto número de prisioneros de guerra, no solamente destruye la masa de pequeños campesinos, sino que también arruina a los artesanos, que no pueden competir con ellos, se acentúan así las diferencias sociales, entre riqueza y miseria extremas, y también empiezan las primeras sublevaciones de esclavos.

⁵ Fernández Arras. Arturo. Tesis: "La Coalición y el Derecho de Huelga en México, México, 1982, pág. 3

⁶ Santos Azuela. Héctor. "Estudios de derecho sindical y del trabajo". Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1987, pág. 19

Pero la más importante sublevación de esclavos que conoce la historia, estalla "en el año 74 a.C., un grupo de gladiadores en el Sur de Italia se rebela, recibe el apoyo de muchos esclavos y también de libres pobres, y durante tres años pone en jaque al poderoso ejército de Roma."⁷ Finalmente, esta rebelión es aplastada, los esclavos que habían abandonado el trabajo y habían exigido se dictaran leyes que los protegieran, independientemente de eso, no tenían un programa verdaderamente revolucionario, sino que querían simplemente volver a sus tierras; después de un tiempo de luchas heroicas se produjeron divisiones internas, que facilitaron a los romanos derrotar a los sublevados y tomar cruel venganza; sin embargo, esta sublevación hizo ver la enorme desventaja de la esclavitud, y empiezan a dictarse algunas medidas que protegen algo a los esclavos.

c) INGLATERRA:

En 1790, un tejedor ganaba en Inglaterra hasta cuatro libras esterlinas por semana, en tanto que a comienzos del siglo XIX, después de la invención del telar, sus salarios bajaron a 23 chelines, en 1806 a 10 y en 1816 a 5. En este período la explotación del trabajo de mujeres y niños adquirió proporciones brutales e inhumanas, en su desenfadada carrera por aumentar ganancias, los patrones despedían a los obreros y los reemplazaban por mujeres y niños, a quienes pagaban salarios menores"⁸

⁷ Brom, Juan. Eshozo de Historia Universal. Editorial Grijalbo, México. 1973, pág. 71

⁸ Iscaro, Rubens, citado por Fernández A. Arturo en la Tesis Profesional "La coalición y el derecho de huelga en México", México, UNAM. 1982

Recluidos a la miseria y sin tener todavía conciencia del mecanismo de la explotación capitalista, los obreros veían la causa de los males en la introducción de las máquinas y contra éstas desataron su exasperación y su ira, las huelgas de fines del siglo XVIII, fueron acompañadas por incendios de fábricas y destrucciones de máquinas, a este movimiento se le llamó luddismo, debido a que su jefe fue un obrero llamado Ned Ludd, la destrucción de máquinas, y las solicitudes de supresión de éstas, caracterizaron la fase inicial del movimiento obrero.

Más tarde los obreros llegaron a comprender que la causa de sus males no estaba en la máquina misma, sino en la forma capitalista de emplearla, y entendieron que la lucha no debía librarse contra la máquina, sino contra aquellos que las habían transformado en un medio de explotación, es decir, los capitalistas.

El gobierno británico dictó leyes contra la destrucción de las máquinas, fijándose como pena la de muerte para los infractores, reacción que impidió que se propagara el movimiento Luddista, por lo que los obreros ante esta prohibición, aunado a la comprensión de su situación, buscaron formas nuevas de organización para lograr la expedición de una legislación que protegiera a su clase, a lo que naturalmente se oponían los capitalistas, argumentando principalmente a través de Adam Smith, economista e ideólogo burgués que **"para que el trabajo sea productivo se necesita la división del trabajo, tanto social como técnico y la libre competencia; ésta es necesaria porque sólo con ella se puede alcanzar la armonía entre el bienestar personal y los intereses sociales por lo que el Estado se debía abstener de cualquier intervención y debía permitir que el trabajo y el capital**

realizaran su libre juego"⁹

Ante esto los obreros ingleses empezaron a crear movimientos de resistencia y para los años 30, ya se habían producido la primera huelga textil en Manchester, pero eran huelgas en que los obreros coaligados, simplemente se lanzaban a resistir las formas más brutales de opresión capitalista, estaban guiados por la necesidad inmediata de disminuir el grado de explotación y no se planteaban ir más allá de estos objetivos.

Por esta década, **"hace su aparición en Inglaterra la Doctrina Política denominada Socialismo Utópico, representada principalmente por Goodwin y Roberto Owen, considerando en sus tesis, que si la sociedad comprende que hay leyes naturales que exigen la vida en armonía terminará la explotación; creían en la posibilidad de unir a todos los hombres independientemente de las clases a las que pertenecían, bastaba con comprender la verdad del nuevo orden y los ricos se darían cuenta que tenían que dejar de serlo para ser más felices como corolario, los pobres dejarían de ser más pobres por la comprensión de los ricos; tales ideas no prosperaron y Owen, que quiso llevar a la práctica sus tesis fracasó, lo que hizo pensar en vincularse con los obreros y se dedicó a organizar uniones de trabajadores llamados Trade Unions.**

En este ámbito, Owen abandona sus tesis y plantea la lucha frontal de los obreros en contra del capital; hacia 1838, presidió un congreso de los Trade Unions y propone la huelga general y la lucha de clases como principios de

⁹ Garmy René, citado por Fernández A. Arturo en la Tesis Profesional "La coalición y el derecho de Huelga en México". México, UNAM: 1982

las organizaciones obreras. Paradójicamente esta propuesta no fue aceptada por los obreros, quienes estaban aún en una etapa muy primaria de su desarrollo como clase; creían en la "bondad de los industriales y por eso, en que con la simple petición podían conquistar sus derechos. En esta década también comienza a desarrollarse un movimiento llamado "cartismo", mediante el cual las organizaciones obreras o Trade Unions, se proyectaron políticamente e incluso llegaron a adoptar éstas las disposiciones que inicialmente habían formulado Owen en el plano de la lucha de clases y la huelga general"¹⁰.

II. LAS CORPORACIONES EN LA EDAD MEDIA.

a) ORIGEN

"La organización social del trabajo ha sido, en todas las épocas, la base de sustentación del orden existente"¹¹, "la intangibilidad del orden establecido ha descansado siempre en la organización social del trabajo, del mismo que el amanecer de un nuevo orden ha respondido a un tipo más avanzado de esa sociedad"¹², de tal suerte que en todas las sociedades,

¹⁰ Garmy, René, citado por Fernández A. Arturo, en la tesis profesional, "La coalición y el derecho de huelga en México", México, UNAM, 1982

¹¹ Saint-León, E. Martín, Historia de las Corporaciones de Oficio, Editorial Partenón, 1947, Impreso en Argentina, página 7

¹² Saint-León, E. Martín, Op. cit., pág. 7

el origen y fundamento de la misma, ha sido el trabajo creador de los satisfactores para la vida del hombre en sociedad. Durante el esclavismo, las características del trabajo era de esta misma naturaleza, es decir, esclavo, por lo que no se puede afirmar que en la sociedad esclavista existiera, propiamente, una organización social del trabajo que tuviera objetivos definidos, sin embargo, las guerras entre ambas clases trajeron el advenimiento de un nuevo tipo de sociedad; la sociedad feudal, en la que existían dos clases extremas con intereses contrapuestos e irreconciliables, es decir, por un lado, los señores feudales, propietarios de las tierras, y por otro, los siervos, que eran quienes trabajaban la tierra de los señores feudales, a quien entregaban gran parte del producto, y sólo se quedaban con una parte que les permitía sobrevivir y reproducirse al mínimo nivel de existencia.

Independientemente, de estas dos clases anotadas, existían otras clases intermedias, y generalmente, se integraban en los talleres medievales, que establecía un orden jerárquico, dependiendo de sus rangos de actividad. El maestro, era el propietario del taller o centro de trabajo; los compañeros u oficiales, eran trabajadores asalariados, al servicio del maestro y, los aprendices, eran trabajadores no remunerados, que pretendían ser, por lo menos, oficiales o compañeros. Los maestros **"asumían el compromiso de adiestrar personalmente al aprendiz... contaban... con un poder disciplinario sobre sus discípulos... tenían el derecho de exigir un pago por su enseñanza"**¹³.

¹³ Santos Azuela. Héctor. Estudios de derecho Sindical y del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1987. pág. 21

En esencia, las corporaciones surgidas en el Medievo, fueron "la asociación de los diferentes talleres dedicados a una misma profesión"¹⁴, "para Paul Pick, la corporación es la asociación de artesanos de un mismo oficio, residentes en una misma villa, investida de un monopolio riguroso de fabricación y venta, resultante de la homologación de sus estatutos y reglamentos, tanto de la parte de la municipalidad como de la autoridad real o señorial"¹⁵

b) CONSOLIDACIÓN

Hemos dicho pues, que en la sociedad feudal nacen, se desarrollan y se van perfeccionando las corporaciones de oficio, van creando, dichas corporaciones, sus estatutos o reglamentos internos que les permitía oponerse al nacimiento y desarrollo no sólo de otras corporaciones, sino de otros talleres, llegaron a su consolidación, logrando imponer a nivel local, en las villas o regiones, prácticas monopólicas en la producción artesanal, y dado este carácter monopólico, el maestro J. de Jesús Castorena, afirma que la corporación, "por su origen, propósito y realización, la organización corporativa, fue la asociación de los maestros"¹⁶

¹⁴ Santos Azuela, Héctor. Ob. cit., pág. 21

¹⁵ Citado por Santos Azuela, Héctor. Ob. cit., págs. 21 y 22

¹⁶ Castorena, José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, 1973, México, Editorial Fuentes Impresores, pág.

A través de su propio desarrollo, las corporaciones llegan a establecer, como hemos dicho, estatutos cada vez más perfectos, para reglamentar, no sólo la producción y la venta, sino la conducta de los compañeros u oficiales y de los aprendices, llegando a tener ingresos de tal manera que constituyen grandes patrimonios, que provoca descontento al interior del gremio o corporación, **"«no pudieron al final estas organizaciones resistir al progreso industrial»"**¹⁷

c) SU TRANSFORMACIÓN

"Los maestros detentaban los privilegios del gremio. Lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado. El privilegio de la maestría se transmitió, entonces, por herencia. Se acentuaron gravemente las diferencias de clase, lo que condujo, con el fenómeno económico y técnico de la Revolución Industrial, y el político, de la Revolución Francesa, a la extinción (más que transformación) del sistema gremial"¹⁸.

"El edicto Turgot, de doce de Marzo de mil setecientos setenta y seis, que puso fin al sistema corporativo, no era tanto la causa de su desaparición

¹⁷ Cfr. L. Palacios, Alfredo, El Nuevo Derecho, Tercera Edición, Buenos Aires, Editorial Claridad, p. 94. Citado por el Dr. José Manuel Lastra Lastra, en Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica, en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, pág. 159

¹⁸ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1990, pág. 564

como la simple constancia de un hecho consumado"¹⁹

"Pocos años después se expedía una Ley sobre asociaciones de trabajadores en 1791. La reacción contra las asociaciones profesionales en nombre de la libertad de trabajo, era excesiva y significaba el aislamiento obligatorio y, por consecuencia, el abandono del débil a merced del fuerte"²⁰

"Esta Ley consignaba las siguientes prescripciones:

«Siendo una de las bases de la Constitución Francesa, la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea... los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y demás, de un arte u oficio no podrán, cuando se reúnan, nombrar presidente, ni secretario, ni síndico, ni tener registro, ni tomar acuerdos o deliberaciones, ni formar reglamentos sobre pretendidos intereses comunes todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria del trabajo serán castigados con todo el rigor de las leyes, los autores, instigadores y jefes de dichas asociaciones»"²¹

¹⁹ De Buen Lozano, Néstor, Ob. cit., pág. 654

²⁰ Lastra Lastra, Dr. José Manuel, Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica, en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, págs. 150 y 151

²¹ L. Palacios, Alfredo, Op. cit. p. 102. Citado por el Dr. José Manuel Lastra Lastra, Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica, en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, pág. 151

"¡Las corporaciones habían muerto!"²²

III. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL SURGIMIENTO DE LA CLASE OBRERA

a) LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

"La producción, durante toda la Edad Media y en buena parte hasta mediados del siglo XVIII se realizaba en el taller artesanal"²³, sin embargo, debido al intercambio comercial, primero entre localidades, después entre regiones, y posteriormente, entre naciones, que desarrolló el comercio a gran escala, así como, los descubrimientos y la colonización del continente Americano, trajo como consecuencia la necesidad de transformar los sistemas productivos, creando nuevos, más ágiles, que además, abarataran los costos de producción, por lo que, dichas necesidades originan la transformación de la maquinaria de producción textil, inventando máquinas de elaboración de hilos y telas, así como, la máquina de vapor, en la segunda mitad del siglo XVIII y "en menos de cien años (de 1760 a 1830 aproximadamente) se transforma profundamente el sistema de producción y de distribución de mercancías. La máquina substituye definitivamente al taller artesanal; el

²² Lastra Lastra, Dr. José Manuel, Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica, en Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, pág. 151

²³ Brom, Juan, Esbozo de Historia Universal, Décimo Quinta Edición, Editorial Grijalbo, S.A., México, 1973, pág. 158

barco de vapor y el ferrocarril, desplazan al velero, a la lancha y al transporte en carreta. Es una serie de inventos que se condicionan y se exigen mutuamente la que provoca esta modificación revolucionaria de los sistemas de producción. El rendimiento de la jornada del trabajador sube en varias veces¹¹²⁴

b) EL LIBERALISMO ECONÓMICO

Como consecuencia inmediata, de la Revolución Industrial y de su desarrollo, es la concentración de grandes masas de trabajadores, que abandonando sus campos, emigran a las ciudades para trabajar en las fábricas; los campos se convierten en tierras de cría de ovejas y las fábricas absorben la mano de obra campesina, sometiéndola a una explotación por demás inhumana, imponiendo los industriales a los trabajadores, que iban de 14 hasta 18 horas, e implantando el trabajo para mujeres y niños, con salarios más bajos que a los obreros padres o jefes de familia, aumentando con ello, la producción y abaratando los costos con la finalidad de ser competitivos en los mercados nacional e internacional.

Surge entonces, la necesidad de justificar esta explotación de la mano de obra obrera y nace, a fines del siglo XVIII, el Liberalismo Económico,

²⁴ Brom, Juan, Ob. cit., pág. 159

representado por Adam Smith ²⁵, y en la primera mitad del siglo XIX por David Ricardo ²⁶, quien obtuvo, en 1813, un nombramiento de Lord en el Parlamento Inglés, gracias a sus aportaciones intelectuales sobre la justificación de la riqueza de los industriales.

c) LA LUCHA OBRERA EN EL SIGLO XIX

El desarrollo de la industria, crea a la clase propietaria de la misma, es decir, a los capitalistas, y una corriente del pensamiento liberal individualista, y por otra parte, también da nacimiento a otra clase, la obrera, la que despojada de su condición de siervo, ahora es absorbida por las fábricas y sometida a un trabajo extenuante y extremadamente penoso por las jornadas que tenía que desarrollar.

Indudablemente, que con el desarrollo de la industria, los capitalistas no sólo debían crear un pensamiento afín, sino además, crear leyes que le dieran consistencia a las nuevas formas de trabajo y producción, y que conformaran la nueva sociedad, legitimando de esa manera, el ser propietarios, por lo que, en Junio de 1791, en Francia, fue votada la Ley Le'Chapellier, a la que hemos hecho referencia, que prohibía las corporaciones y establecía la premisa del interés particular de cada individuo y el interés general, es decir,

²⁵ Adam Smith.- "economista inglés, exponente del liberalismo, quien con su obra, justifica el naciente capitalismo, la acumulación de riqueza, a mediados del siglo XVIII"

²⁶ David Ricardo.- "1772-1823, político y economista inglés, perteneciente a la misma escuela, sus brillantes escritos, le permitieron ser nombrado en 1813 miembro del Parlamento, puesto que ocupó hasta su muerte"

prohibió bajo esta fórmula. cualquier tipo de organización obrera.

d) EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

a).- Etapa Precolonial.

"Es muy poco realmente lo que conocemos de nuestro derecho indígena anterior a la Conquista, debido fundamentalmente a tres factores: 1) a su carácter de sistema jurídico consuetudinario, lo cual hace, si no se pone por escrito, que el mismo tienda a perderse con el paso del tiempo; 2) la destrucción de la mayor parte de las fuentes de conocimiento y demás testimonios originales, precisamente en la Conquista.."²⁷ se pierde, a pesar de ello, se ha rescatado algo se ha sistematizado y a partir de algunos códices se ha llegado a concluir que la base de la organización de los aztecas fue el Calpulli que eran núcleos de población pequeños y ágiles con una profesión o trabajo común a todos ellos, el Calpulli era una especie de persona moral titular de la tierra laborable la cual era entregada para su explotación en parcelas a los jefes de familia, el Calpulli era gobernado por un Consejo de Ancianos mismo que era presidido por el Tecauch el Tribunal de cada Calpulli se denominaba Tecalli o Tecalco, sin embargo, la función más importante del Calpulli como pequeña unidad de tierra había sido superada por las circunstancias y en esta época su principal papel era servir como su unidad administrativa para los cuatro barrios en que estaba dividida la ciudad.

²⁷ Soberanes, José Luis, "Una aproximación a la Historia del Sistema Jurídico Mexicano", Fondo de Cultura Económica, México, 1992, pág. 29

"El calpulli como persona moral era el titular de la tierra laborable, la cual era entregada para su explotación en parcelas a los jefes de familia, a través de una especie de enfiteusis, de la misma manera que constituía también una unidad fiscal y religiosa. Era gobernada por un consejo de ancianos, mismo que era presidido por el teáchcauch. El tribunal del cada calpulli se denominaba tecalli o teccalco"²⁸

Asimismo podemos concluir en consecuencia, que el trabajo era propiamente un trabajo de carácter rural, sin embargo este estaba dividido en diversas clases sociales.

"El Centro Provincial común tenía su propio gobernante o Tlatuani, sometido solo al gran Tlatuani de Tenochtitlan, su principado se dividía en feudos, cada uno controlado por un señor conocido como Tecutli que contaba con una residencia oficial, al igual que el Tlatuani su nombramiento era de por vida"²⁹

"... estaban los tlatlacotin, especie de esclavos aunque no exactamente, los mamaltin o cautivos de guerra, y los teccaleque, algo así como siervos de la gleba"³⁰

Principalmente "existían dos formas de propiedad, la propiedad privada y el sistema colectivo, en algunas ocasiones ambos sistemas se

²⁸ Idem, pág. 32

²⁹ Soberanes, José Luis, Cfr. pág. 34

³⁰ Soberanes, José Luis, Ob. cit., pág. 34

combinaban aunque predominaba el sistema de propiedad privada."³¹

Lo que si es interesante señalar, es que "en el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre ni siquiera llegó a ser objetos de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra a la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración, las formas familiares del trabajo por lo demás y la organización corporativa tuvieron el efecto de impedir la explotación"³².

Podemos afirmar que "la función pública entre los aztecas estuvo ligada siempre a las actividades de las clases sociales, esto permitió una participación más o menos extensa y la función pública a aquellos gremios cuya importancia económica y social lo ameritaba"³³.

"El esclavo, en la sociedad azteca podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos, si bien tenía la obligación de trabajar para el señor podía también hacerlo en beneficio propio, el hijo del esclavo no nacía esclavo"³⁴.

A pesar de todo esto, es indudable que los siervos o mayeques eran los

³¹ Soberanes, José Luis, Ob. cit., Cfr. pág. 34

³² Castorena, J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", México 1973, págs. 38 y 39

³³ Castorena, J. Jesús, Ob. cit. pág. 39

³⁴ Castorena, J. Jesús, Ob. cit. pág. 39

trabajadores del campo, el siervo era una especie de esclavo del dueño de la tierra, se transmitía con ella y tenía la obligación de cultivar la heredad. **"Los tamemes, o sea los hombres que ejercían la actividad de cargadores, eran la clase más baja del pueblo azteca, eran un simple medio de transporte y solo podían ejercitar esa actividad"**³⁵.

b).- Etapa Colonial.

En la conquista esta forma de organización social y de explotación de la tierra y del trabajo de los obreros o de los artesanos, se pierden y surgen las Leyes de Indias, y de Burgos, pero antes a través de la encomienda se dan nuevas formas de explotación de la tierra y que someten a los indios a una explotación salvaje e inhumana, forma que subsiste más allá de la guerra de independencia.

Basada esta forma de explotación en las capitulaciones reales o la instrucción, formas jurídicas perversas que justificaron no solo la conquista sino el reparto de las tierras conquistadas y los indios que en ellas vivían.

"Esta será la introducción de nuevos cultivos y animales domésticos, la introducción de nuevos valores económicos que enriquecieron el suelo mexicano, la introducción de una alimentación más rica y variada que vino a absorber la economía doméstica e indígena y la creación de nuevos

³⁵ Castorena, J. Jesús, Ob. cit., pág. 39

centros de población en lugares antes no habitados por los nativos³⁶.

La producción artesana fue reglamentada dentro de un sistema anticapitalista que impedía, tanto el libre comercio de las manufacturas como la introducción de métodos más eficaces y menos costosos, **"el acceso a la maestría constituyó un verdadero y odioso privilegio, reservado tan solo a los que demostraban su limpieza de sangre. Dentro de las ordenanzas se establecía que el que ha de ser maestro no sea negro, ni mulato, ni indio, sino español, cristiano, viejo, de vida y costumbres"**³⁷.

"En 1805, el virrey Iturrigaray, expedía un bando sobre obrajes en cuya introducción se decía: a pesar de las repetidas providencias por mis predecesores se han tomado para el trabajo de los obrajes, no se ha logrado hasta el día ni mejorar la suerte de tantos operarios que trabajan en ellos ni el que lo hagan libremente y sin estar encerrados"³⁸.

Surgen después, las Leyes de Indias, que dentro de las características más importantes ya hemos señalado que de allí surgieron las ordenanzas, de protección para los gremios, y por otra parte, establecían algunas concesiones para proteger el trabajo de los domésticos quienes gozaban además de su salario, de los beneficios de la alimentación, y de la habitación, de la curación en caso de enfermedad, y del entierro en el de la muerte; toda vía más, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que

³⁶ Cué Cánovas, Agustín. "Historia social y económica de México 1521-1854", Editorial Trillas: México, 1987, pág. 67

³⁷ Idem, Cfr. pág. 87.

³⁸ Cué Cánovas, Agustín. Ob. cit., Cfr. pág. 86

habían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.

c).- Etapa Independiente.

"El Decreto de Don Miguel Hidalgo, de 6 de Diciembre de 1810, dado en la Ciudad de Guadalajara, por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los factores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país"³⁹, desgraciadamente ese sentido social se perdió, la pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra Independencia, había que arrebatársela de las manos insurgentes para que el movimiento se redujera a una desvinculación de España y se conservaran las condiciones sociales que prevalecían en el país. Por ejemplo, el régimen corporativo que se mantuvo en la Ciudad de México, aunque algunas de las ordenanzas entraron en desuso al triunfo de aquél.

"En cuanto a las Leyes de Indias, entraron igualmente en desuso a partir de la Independencia, se tenía la idea de que la Independencia del país obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México, el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo traer

³⁹ Castorena, J. Jesús. Ob. cit. pág. 42

esa consecuencia, por lo tanto persistieron las prácticas del trabajo forzoso del peonaje y de la esclavitud⁴⁰.

En Febrero de 1842, se crea la Dirección General de Industria, en "Enero de 1843, la Dirección General de Industria solicitaba del supremo gobierno se le entregase todo lo que se encontraba existente de máquinas y demás útiles pertenecientes al Banco de Avío⁴¹.

"En 1845, existían ya en el país 74 Juntas particulares de industria, existían fábricas de hilados, tejidos y estampados de algodón, lino, lana, cáñamo y seda, losa, vidrio, fierro y papel⁴².

"En 1845, las grandes fábricas de manufacturas de algodón que existían en el país ascendían a número de 72 y las de lana a 5⁴³.

Tal explotación a que se encontraban sometidos los peones, arrendatarios, sirvientes y arrimados de fincas, en salarios miserables que iban de 19.37 centavos diarios en faenas gratuitas aún en los días consagrados al descanso, en recargos parroquiales injustos que no guardaban ninguna proporción con los que tenían los mayordomos y los dueños de las fincas y en una jornada extenuante de sol a sol, todo debían comprarlo en la hacienda con vales o

⁴⁰ Castorena, J. Jesús, Ob. cit., pág. 43

⁴¹ Cué Cánovas, Agustín, Ob. cit., pág. 355

⁴² Cué Cánovas, Agustín, Ob. cit., pág. 359

⁴³ Cué Cánovas, Agustín, Ob. cit., pág. 362

papel moneda que no podían circular en ningún otro mercado, los cepos, los castigos temporales y la imposibilidad física de salir de la hacienda, convertían este sistema de peonaje en una forma brutal y despiadada de opresión y sojuzgamiento. **"Había por ese entonces en México 53 fábricas textiles, donde se empleaban hombres, mujeres y niños, el salario diario de los obreros textiles, unos doce mil, era un promedio de 37 centavos; había también unos cincuenta mil mineros quienes percibían salarios que variaban de 25 a 50 centavos"**⁴⁴.

"El problema principal estaba en el campo, el país no se abriría paso si no rompía con un sistema basado principalmente en el poder inmenso económico y político de la iglesia y los viejos terratenientes más vinculados a los residuos feudales"⁴⁵.

⁴⁴ Maldonado, Edelmiro. "Breve Historia del Movimiento Obrero". Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1981. pág. 8.

⁴⁵ Maldonado Edelmiro, Ob. cit. pág. 9

CAPITULO SEGUNDO

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA EN MÉXICO

La Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma no protegían a campesinos, indígenas y trabajadores, así lo comprendía la corriente liberal burguesa más avanzada, entre otros, "Ignacio Ramírez, decía ante el Congreso del 57 dirigiéndose a la Comisión encargada de elaborar el proyecto Constitucional, el más grave de los cargos que hago yo a la Comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros, el jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra que ya de la espiga que alimenta, ya de la seda y el oro que engala a los pueblos donde quiera que exista un valor allí se encuentra la efigie soberana del trabajo"⁴⁶.

"... durante la administración de Díaz se abrió paso a una nueva concepción del mundo y de la vida: el positivismo, hijo legítimo y directo del liberalismo, y a su hermano menor, el capitalismo"⁴⁷

"En estas condiciones se fue conformando poco a poco el surgimiento del movimiento obrero mexicano en la medida en que el país avanzaba por el sendero capitalista, pero no fue sino hasta bien pasada la mitad del siglo anterior cuando tuvieron lugar los primeros movimientos

⁴⁶ García Cantú, Gastón. "El Socialismo en México", Ediciones Era, México, 1969, pág. 15, citado por Edelmiro Maldonado, Ob. citada, págs. 9 y 10

⁴⁷ Soberanes, José Luis. Ob. cit., pág. 159

huelguísticos en contra de las detentadoras de las riquezas sociales. Son los textiles pioneros del movimiento obrero quienes convirtieron las sociedades mutualistas en instrumentos de resistencia en contra de la avaricia patronal, luchando contra la disminución de los jornales, por menos horas de trabajo, por aumento de salario y mejores condiciones de vida⁴⁸.

Después, bajo estas condiciones que la clase obrera mexicana inició su lucha y cobró fuerza en el terreno de las reivindicaciones económicas, del espontaneísmo y el reformismo. **"Careciendo de una ideología propia, los trabajadores se encontraron inmersos en la ideología burguesa, por lo que avanzaban en su organización y defensa en medio de fracasos, vacilaciones y dificultades que los hicieron poco a poco adquirir experiencia y buscar nuevas perspectivas para el desarrollo posterior del movimiento obrero"**⁴⁹.

Durante la época porfiriana, "en la industria se abrieron las puertas al capital extranjero, ofreciéndole protección y garantías, más de cien compañías de luz eléctrica se organizaron con capital proveniente del exterior, los monopolios petroleros más poderosos del mundo se situaron en México, el sistema bancario cobró influencia con capital francés, todas las empresas más productivas eran propiedad de españoles y pasaron a los capitalistas norteamericanos, los españoles mantuvieron su influencia

⁴⁸ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., pág. 11

⁴⁹ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., pág. 16

en la industria textil y en fundidoras a fines del siglo XIX del y presente⁵⁰.

ETAPA DE PENALIZACION (HUELGA DELITO)

"Bajo el título de Delitos contra la industria o el comercio, el Código Penal de 7 de diciembre de 1871, en su artículo 925 tipifica la siguiente figura delictiva:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"⁵¹

Esta etapa se caracteriza por la prohibición de todo tipo de organización con el ánimo de exigir cualquier tipo de derecho, especialmente laboral.

"A pesar de ello el maestro Cossío Villegas calcula que fueron poco más de doscientos los movimientos de huelga que se presentaron entre los años de 1876 y 1910"⁵²

⁵⁰ Idem, Cfr. págs. 29 y 30

⁵¹ Trueba Urbina, Alberto, "Evolución de la Huelga", Edición Botas, México, 1950, pág. 104

⁵² Cossío Villegas, Daniel, "Historia Moderna de México, En el tomo correspondiente al Porfiriato y la Vida Social, México 1957, p. 280. Citado por Barajas Montés de Oca, Santiago en "La Huelga" (un análisis comparativo). La Gran Enciclopedia Mexicana, México, 1983, pág. 31

Bajo este panorama surge en el siglo XX, con un movimiento obrero apenas organizado pero con un deseo inmenso de transformar sus condiciones de extrema pobreza y explotación.

a) CANANEA

"En 1906, Lázaro Gutiérrez de Lara, quien mantenía correspondencia con Ricardo Flores Magón organizó el Club Liberal de Cananea en la norteña población del mismo nombre, y Esteban Vaca Calderón y Manuel M. Diéguez, también magonistas, crearon la Unión Liberal Humanidad en Mineral de Cobre donde asistían trabajadores que después habían de promover la histórica huelga minera"⁵³.

También en ese año se organizó en Río Blanco, Veracruz el gran Círculo de Obreros Libres encabezados por Manuel Avila y en relaciones secretas con la Junta Revolucionaria del Partido Liberal Mexicano.

"Fue Manuel M. Diéguez quien dio a conocer las pretensiones de los obreros, haciendo saber que estaban inconformes con la preponderancia y la diferencia de los salarios que los extranjeros gozaban, con las largas jornadas de diez a once horas y con los salarios de tres pesos diarios, que en cambio pedían cinco pesos como sueldo uniforme, ocho horas como jornada máxima de trabajo y la destitución y cambio de algunos

⁵³ Silva Herzog, Jesús. "Breve Historia de la Revolución Mexicana (Los antecedentes y la etapa maderista)". Fondo de Cultura Económica, México, 1989. Cfr. pág. 52

capataces que se significaban por su odio hacia los mexicanos⁵⁴. Evidentemente la empresa calificó de absurdas de peticiones y de inmediato solicitaron el auxilio a las autoridades de Sonora, "el gobernador del Estado llegó al día siguiente acompañado de 275 soldados norteamericanos y de inmediato se organizó una verdadera cacería sobre el pueblo, se disparaba sobre todo mexicano que transitara por las callejas de los suburbios de la ciudad, fue entonces, que Izabal ordenó la aprehensión de todos aquellos que fueron considerados de los acontecimientos, el tiroteo continuo hasta la noche cuando se reembarcaron los soldados norteamericanos en seis carros, al día siguiente varios cientos de soldados mexicanos arribaron para mantener sometida a la población"⁵⁵. Los dirigentes fueron aprehendidos y sentenciados 15 años de prisión en el Castillo de San Juan de Ulúa, en tanto que otros, fueron encerrados en las cárceles de Sonora. La gran huelga minera de Cananea, tiene trascendencia histórica porque revela la oposición abierta de la clase obrera ante la dictadura porfirista, porque enarbola por primera vez la demanda de 8 horas como jornada máxima, porque puso al desnudo el maridaje del porfiriato con el imperialismo yanqui y porque significó una clara llamada de combate a los proletarios de México a luchar por un cambio social.

"Por todo esto, los mineros de Cananea fueron los verdaderos iniciadores de la Revolución que estalló poco tiempo después"⁵⁶.

⁵⁴ Maldonado Edelmiro, Ob. cit., pág. 38

⁵⁵ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., Cfr. pág. 39

⁵⁶ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., pág. 40

b) RÍO BLANCO

Unos cuantos meses después de los graves acontecimientos de Cananea, surgió en la región textil más importante del país, esto es, en Río Blanco y Santa Rosa, Veracruz, un movimiento de mayores proporciones, una nueva epopeya de la clase obrera mexicana, que culminó con otra represión feroz desatada por el dictador contra las masas trabajadoras.

Hemos dicho que las condiciones de vida materiales de vida de los obreros textiles eran sumamente difíciles a mediados de 1906, los salarios fluctuaban entre 50 y 75 centavos diarios. la jornada era de 13 horas de labor, se pagaban diferentes salarios por el mismo, había una super explotación de mujeres y niños, se hacía un descuento de 2 pesos semanarios por concepto de renta de un mísero cuartucho. se aplicaban multas a la menor rebeldía, se entregaban vales como salario semanal para que compraran en la tienda de raya, donde los precios de las mercancías eran aumentados, en fin, existía toda una cadena de sometimiento de las masas proletarias, que los gachupines, dueños de las fábricas habían forjado para multiplicar su riqueza con el sudor y la sangre del pueblo.

A fines de 1906, el Centro Industrial de Puebla, expidió un reglamento mediante el cual trataba de impedir que los obreros se organizaran, fijaba 14 horas de labor y prohibía la admisión de huéspedes sin permiso de la administración en las habitaciones que la fábrica proporcionaba a los trabajadores.

Esto provocó indignación entre los obreros de las fábricas de Puebla y

Tlaxcala, quienes se lanzaron a un paro de labores, procediendo de inmediato a informar a distintos trabajadores en el Estado de Veracruz, quienes también se lanzaron de inmediato en apoyo y estallaron la huelga.

"El 5 de Enero los obreros nombraron a sus delegados para que fueran a la capital del país para defender los intereses proletarios y estos envían telegrama bajo amenazas dirigidas a los trabajadores con la finalidad de que levantaran la huelga, puesto que el general Díaz había fallado en favor de los intereses obreros"⁵⁷.

El día 6 de Enero en la ciudad de Orizaba, se da lectura al laudo emitido por Porfirio Díaz y los trabajadores indignados protestan contra este laudo, lo rechazan. **"y el día lunes 7 de Enero los obreros acuden a la fábrica para ver quien se atrevería a entrar a ella"⁵⁸.**

"Los obreros en paro fueron agredidos especialmente por el dueño de la tienda de raya, quien sacó la pistola y disparó a un trabajador. Por lo que los trabajadores de inmediato se lanzaron contra la tienda de raya quemándola. En otros sitios los obreros de las fábricas de Santa Rosa, Nogales, Cocolapam y el Yute de Orizaba, quemaban igualmente las tiendas de raya, la multitud magnífica su rencor tomó en rumbo de Orizaba. Poco tiempo después llegaba el Subsecretario de Guerra, Rosalino Martínez, quien al mando de más de cuatro mil soldados se dedicó a realizar una metódica carnicería, asesinando a mujeres, hombres

⁵⁷ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., pág. 41

⁵⁸ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit. pág. 42

y niños por entre montes y valles, sin ninguna tregua, la persecución se prolongó durante todo el día 8 de Enero, los muertos fueron alrededor de 400 y más de 200 detenidos, éstos últimos pronto serían enviados al lejano e insalubre Quintana Roo, condenado a trabajos forzados.

"El día 9 en Río Blanco, varios obreros fueron fusilados en el lugar donde se encontraba la tienda de raya igual aconteció en Santa Rosa con Manuel Juárez y Rafael Moreno, Secretario y Presidente del gran círculo de obreros libres, en Nogales el hilandero Celerino Navarro corrió la misma suerte"⁵⁹.

c) LA TOLERANCIA DE LA HUELGA

En 1910, estalla el movimiento revolucionario y con la toma de Ciudad Juárez, se conviene que el Presidente Díaz renuncie al poder y sale del país.

"En 1911, la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, lanza un manifiesto en el que denuncia dicho convenio y llama a los obreros y a los campesinos a mantener la lucha en contra de la burguesía y por lograr mejores condiciones de vida"⁶⁰.

"El 13 de Julio de 1912 es creada la Casa del Obrero Mundial, entre otros, por Francisco Moncaleano, la Casa del Obrero Mundial pasó por

⁵⁹ Maldonado, Edelmiro, Ob. cit., Cfr. págs. 42 y 43

⁶⁰ Silva Herzog, Jesús, Ob. cit., Cfr. págs. 228 y 229

una serie de vicisitudes que la elevaron en el concepto de las masas laboriosas y la convirtieron en centro de agitación y propaganda en la capital del país. Entre los elementos más destacados hay que mencionar a Alfonso Arteaga, Felipe Sánchez, Agapito León, Doroteo Rivas, Jacinto Huitrón, Pioquinto Roldán y otros más, el gobierno maderista veía con desconfianza el desarrollo de la propaganda de los agitadores obreros, desconfianza que culminó con la expulsión de Moncaleano el 1º de Septiembre de 1912⁶¹.

Sin embargo, estas medidas represivas lograron un efecto contrario, entre otras, que muchas organizaciones sindicales se adhirieran a la Casa del Obrero Mundial, y a fines de 1912 y principios de 1913 más de seis mil ferrocarrileros se lanzaron a una huelga para reclamar una jornada de 8 horas de labor y un incremento de salarios, esta huelga obtuvo un triunfo porque le fue concedido un aumento de 10% de salarios, sin embargo, no se pudo conseguir la jornada de 8 horas, prevaleciendo entonces la de 10 horas de trabajo.

Es importante considerar que en el año de 1912, fue celebrado el 1º de Mayo por primera vez en la historia del movimiento obrero mexicano por un núcleo de trabajadores afiliados al partido socialista, sin embargo, en el año de 1913 la Casa del Obrero Mundial tomó en sus manos la organización de los actos del 1º de Mayo y lo convirtió en una celebración acorde con su tendencia ideológica, realizándose una importante manifestación de más de veinte mil obreros por las calles de la capital, protestando y denunciando la

⁶¹ Maldonado, Edelmiro. Ob. cit., Cfr. págs. 47 y 48

traición de Victoriano Huerta en contra del gobierno de Madero.

d) LA HUELGA COMO GARANTÍA SOCIAL CONSTITUCIONAL.

"Durante los años de 1915 y 1916, las fuerzas Constitucionalistas dirigidas por Carranza y Obregón lograron el control fundamental del proceso revolucionario, convocando entonces a un Congreso Constituyente que culminó con la aprobación y promulgación de la Constitución Mexicana, el 5 de Febrero de 1917"⁶². En la discusión y aprobación del proyecto de Ley Fundamental, intervinieron de nueva cuenta las fuerzas que habían enfrentado el porfiriato, pero esta vez bajo la dirección del bloque burgués terrateniente, procurando fijar las normas legales en correspondencia de sus intereses, teniendo como cuestión esencial el respeto a la propiedad privada, se precisaron importantes cambios para la vida política-económica del país, ya que se sentaron las bases para un posterior desarrollo capitalista para la realización del reparto de tierras, la existencia jurídica de los derechos obreros, el impulso a la educación superior y la defensa de la soberanía y la riqueza nacionales. Todo ello, bajo control de la burguesía representada en un gobierno presidencialista, paternalista y despótico.

"En la defensa de los derechos laborales destacaron Pastor Roaix, Francisco J. Mujica, Heriberto Jara, Luis G. Monzón, Nicolás Cano, Héctor Victoria, Froylán Monjarrez, Dionicio Zavala, Alfonso Cravioto,

⁶² Maldonado, Edelmiro, Ob. cit. pág. 46

Carlos Gracidas y otros, posteriormente, Obregón imprimió ciertos rasgos bonapartistas al Estado mexicano y Calles le dió nuevos instrumentos de carácter más general que ha conservado largo tiempo⁶³.

Es así, como se establece en la Constitución el Artículo 123 que contiene algunas prestaciones y culmina de alguna manera con las aspiraciones Floresmagonista.

Se debe decir, que a partir de 1911, el proletariado impuso al Estado y a los patronos un marco de tolerancia y aceptación de los sindicatos, como organizaciones de lucha de los trabajadores, pero con la Constitución de 1917 y la inclusión, en ésta, del Artículo 123 Constitucional, el sindicalismo mexicano arribó a una situación en que obtuvo el reconocimiento legal de su existencia, así como el derecho a la Huelga con el rango de Garantía Social Constitucional.

II. LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es indudable que de 1917 a 1931, año en que fue expedida la Primera Ley Federal del Trabajo, se dieron en distintas Entidades Federativas, Leyes de Trabajo en las que, en algunas de ellas, se establecía para los obreros el derecho de huelga; los conceptos manejados en esas leyes, diferían unos de otros, puesto que atendían a las interpretaciones que los Congresos Locales

⁶³ Idem, pág. 46

daban al Artículo 123 Constitucional, sin embargo, es pertinente anotar, que la primera Ley Federal del Trabajo, que contempla el derecho de huelga, es la del Estado de Yucatán del 11 de Diciembre de 1915, la cual establecía en el Artículo 120 que: **"La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo... dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo..."**⁶⁴.

Por otra parte, al presentar Carranza su proyecto de reformas a la Constitución de 1857, a efecto de que el Constituyente que iniciaba labores en diciembre de 1916 lo revisara y en torno a él se debatiera, a fin de que se aprobara, curiosamente no contenía adición relativa importante sobre los derechos de los trabajadores, y menos aún, sobre el derecho de éstos a la sindicación y a la huelga: sin embargo, esto es explicable puesto que el mismo año, Carranza había enfrentado la huelga de electricistas, encabezada por la Casa del Obrero Mundial, pero de manera inmediata, muchos diputados se opusieron a este proyecto, y propusieron la inclusión en el Artículo 5 de una disposición relativa al derecho de huelga, que en su parte correspondientes, establecía que: **"se establece el derecho a la huelga"**⁶⁵, ésta propuesta de adición fue motivo de discusión, entre los legisladores, durante todo el mes de diciembre y gran parte del mes de enero de 1917, y no fue sino hasta finales del citado mes de enero, cuando finalmente, la Comisión dictaminadora aprobó la conformación del Artículo 123

⁶⁴ Remolina Roqueñi, Felipe. "El Artículo 123", México, 1974, Primera Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pág. 109

⁶⁵ Rouaix, Pastor, "Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917", México, 1959, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, pág. 71

Constitucional, que establece: "**Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.- Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...**"⁶⁶

El Maestro J. Jesús Castorena, hace referencia a distintas leyes que surgieron a partir de 1917, e indica que: "**1.- El Artículo 408 de la Ley de Aguascalientes establece: se entiende por huelga para el caso de los derechos y obligaciones... el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido.- 2.- Artículo 228 de la Ley de Oaxaca: Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales... 3.-El Artículo 148 de la Ley de Zacatecas: se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la ejecución del servicio convenido. 4.- El Artículo 113 de la Ley de Chiapas: Las huelgas son acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspende sus labores sin rescindir su contrato**"⁶⁷.

En relación a estos conceptos de carácter legal, cuya vigencia se dio hasta agosto de 1931, el Maestro J. Jesús Castorena considera que "**la huelga es la suspensión del trabajo realizada por los trabajadores, a virtud de**

⁶⁶ Adame Goddard, Jorge, "Influjo de la Doctrina Social Católica en el Artículo 123 Constitucional", Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1983, pág. 434, citado por Carlos Alberto Puig Hernández en "Teoría y Evolución de la Huelga en México", editorial Porrúa, 1989, México, págs. 57 y 58

⁶⁷ Castorena, J. Jesús, Ob. cit., Cfr. pp. 115, 121, 124, 128 y 131

acuerdo de los mismos, para la defensa de sus intereses¹⁶⁸

Lo importante de las Leyes y disposiciones anotadas con anterioridad, es que de una u otra manera contemplan la huelga como un derecho de los trabajadores, a suspender los servicios contratados, lo cual no representa la terminación de los efectos del Contrato de Trabajo celebrado con el patrón.

a) LA LEY DE 1931

El proyecto de Emilio Portes Gil, después de varias vicisitudes, por las que tuvo que pasar en el Congreso de la Unión, sirve de base para la creación de la primera Ley Federal del Trabajo, quedando finalmente aprobada y expedida el 18 de Agosto de 1931, estableciéndose en el Artículo 259, que: **"Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores"**¹⁶⁹

Como se observa, el concepto de huelga manejado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, por su sencillez permitía a los trabajadores hacer uso de un derecho de manera abierta y sin requisitar una serie de obligaciones previas, situación con la que, desde luego, los patrones no estuvieron de acuerdo, oponiéndose de plano a este concepto y tratando por diversos medios,

⁶⁸ Castorena, J. Jesús, Ob. cit., pág. 108

⁶⁹ Cámara de Diputados, Diario de los debates, 22 de Mayo de 1931, pág. 34, citado por Carlos A. Puig Hernández, ob. cit., pág. 72

modificar dicho concepto.

Nos parece, sin embargo, que el concepto de huelga correspondiente a la legislación de 1931, permitía que de manera libre y sin consignas de ninguna índole, las partes en conflicto buscaran un reacomodo de fuerzas y un equilibrio en sus intereses, y coincidimos con el Doctor Trueba Urbina, cuando señala que **"la huelga es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social se formó y llegó a consignarse en el derecho político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción"**⁷⁰

b) LAS REFORMAS DE 1941

Para el año de 1941 y, bajo el argumento de que la Segunda Guerra Mundial había creado situaciones de excepción en nuestro país, por la posibilidad casi inminente, de la intervención en la citada guerra, el Presidente Manuel Avila Camacho propuso reformar la Ley Federal del Trabajo, enviando una iniciativa al Congreso y proponiendo algunas modificaciones en la parte relativa a las huelgas, quedando finalmente en los términos que enseguida se anotan: **"Artículo 259: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores"**⁷¹

⁷⁰ Citado por Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit., pág. 240.

⁷¹ Diputados, Cámara de, "Diario de los Debates: 18 de Febrero de 1941, pág. 3, citado por Carlos Puig Hernández, Ob. citada, pág. 76.

En materia de huelgas, no fue la única disposición legal modificada en perjuicio de los trabajadores, sino que además, se dictó la Ley de Vías Generales de Comunicación, la cual en su Artículo 112, establecía la requisita, y que en su parte conducente señala que: "**en caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo aquello como lo juzgue conveniente ...**"⁷², que hacía y hasta la fecha lo sigue haciendo, nugatorio el derecho de huelga, especialmente en los servicios o empresas en las que el Estado tiene interés, ya sea político o económico.

c) LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley de 1931, reformada en 1941, fue sustituida por la promulgada el 1º de Abril de 1970, la cual en su Artículo 355, señala que: "**Coalicción es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes**"⁷³, y en su Artículo 440, no da el concepto de huelga indicando que: "**Huelga es la suspensión temporal del**

⁷² Larrañaga, Eduardo y otros. "El derecho laboral en México (realidad y encubrimiento)". Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1991, pág. 30

⁷³ Nueva Ley Federal del Trabajo, 1ª Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1990, pág. 209

trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores"⁷⁴

d) LA REFORMA PROCESAL DE 1980

El 1º de Mayo de 1980, entra en vigencia la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo, que aparentemente tiende a proporcionar de manera rápida y eficaz justicia a los trabajadores, modificando de manera sensible el procedimiento en las cuestiones individuales y ratificando, casi de manera íntegra, los procedimientos especiales que por su naturaleza deben ser sumarios, sin embargo, como nuestro estudio se limita a la huelga y su ejercicio, habremos de hacer notar, que se estableció todo un capítulo para el procedimiento de la huelga, que de manera específica, limita el ejercicio de este derecho por los trabajadores, y además, le permite al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la facultad extraordinaria, de calificar previamente la huelga, e inclusive, de negarse a darle trámite a los emplazamientos promovidos por los trabajadores, según podrá verse de los Artículos 920, y en especial, del 923⁷⁵ de la Ley Federal del Trabajo, lo que limita cada vez más, el ejercicio del derecho de huelga, llegando incluso a convertirlo en letra muerta puesto que, un simple funcionario a su libre

⁷⁴ Idem, pág. 245

⁷⁵ El Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "ARTICULO 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente"

albedrío puede ordenar la calificación previa, y de plano desechar los emplazamientos a huelga, según convenga al Estado o al capital.

CAPITULO TERCERO

I. EL DERECHO DE HUELGA

a) CONCEPTO

a.1 DOCTRINAL

La definición Doctrinal que nos proporciona el maestro De Buen y que define a la huelga como **"la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo"**⁷⁶

El derecho de huelga encuentra su fundamento constitucional en la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y la Ley Federal del Trabajo al reglamentar esta fracción al igual que la XVIII del propio artículo 123, lo hace específicamente en su Título Octavo Huelgas en dos capítulos, el I de Disposiciones Generales y II. Objetivos y Procedimientos de Huelga, del Título Catorce de la propia Ley Federal del Trabajo.

a.2 LEGAL

La definición legal del derecho de huelga, la encontramos en el artículo 440

⁷⁶ De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México. 1991. Tomo II, pág. 844

de la Ley Federal del Trabajo que nos dice: "**Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores**"⁷⁷

De las definiciones anteriores es importante destacar el elemento distintivo de la huelga que es la suspensión temporal de labores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Para un fin lícito que se encuentra de manera específica consagrado en la propia ley.

La suspensión es un elemento distintivo de la huelga, a no trabajar si no existen condiciones justas que permitan el desarrollo del trabajador como persona. En segundo momento la huelga aparece como un derecho legalmente reconocido cuyo efecto y carácter esencial es el constituir una presión al patrón para obtener la satisfacción de sus demandas.

Pero no con el propósito de romper la relación laboral, sino servir de instrumento de presión para lograr un objetivo y así lo corrobora el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que establece los objetivos de la huelga, y una vez satisfechas las demandas de los trabajadores se deberá reiniciar las labores en la empresa o establecimiento.

Por su parte el artículo 433 de la propia ley, determina que la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo.

Hay excepciones a este principio, ya que el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo, establece los casos en que los trabajadores deberán seguir prestando

⁷⁷ Ley Federal del Trabajo, 9ª Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1992, pág. 159

el servicio. Tal es el caso de los trabajadores de buques, aeronaves, trenes, autobuses, vehículos de transporte en ruta, los trabajadores de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos. Dicho servicio se seguirá prestando hasta llegar a su punto de destino, en caso de los transportes y en el caso de hospitales y demás hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

b) NATURALEZA JURÍDICA:

El Maestro Mario de la Cueva, tomando en cuenta las etapas históricas del derecho de huelga (prohibición, tolerancia y reconocimiento), le atribuye a la etapa de reconocimiento la naturaleza de acto jurídico y señala: **"A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres de acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevado a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer las demandas de mejores condiciones de prestación de servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho"**⁷⁸

Por su parte, el maestro Néstor de Buen coincide de alguna manera con la postura anterior, pero agrega que la naturaleza del derecho de huelga es un acto jurídico pero en sentido estricto **"... el ejercicio del derecho de huelga configura, un acto jurídico, en sentido estricto, esto es una manifestación**

⁷⁸ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 6ª Ed. Editorial Porrúa. México. 1991, Tomo II, pág. 593

de voluntad, dirigida a la producción de efectos materiales; la suspensión de labores a la que la ley le atribuye consecuencias jurídicas⁷⁹

Asimismo, el maestro De la Cueva considera a la huelga como un derecho individual y colectivo.

Es individual en tanto que refiere la libertad de todo individuo de "intervenir en la formación o actividad de una coalición y emitir su voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho (de huelga)... y colectivo, en cuanto que la libertad que ahora nos ocupa sólo puede ejercitarse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos"⁸⁰

En cambio el maestro De Buen, "El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en lo individual"⁸¹

Consideramos que es individual al considerar al trabajador como persona física, y si bien es cierto, el derecho de huelga no puede ejercitarse por un sólo trabajador, pero sí al unirse en coalición, se convierte este derecho en colectivo, también es verdad que la voluntad colectiva no se forma sin la individual, es decir no puede existir la voluntad colectiva de estallar una huelga, si antes no existe la voluntad individual de cada trabajador unido en

⁷⁹ De Buen Lozano, Néstor, op. cit., Tomo II, pág. 552

⁸⁰ De la Cueva, Mario, Ob. cit., Tomo II, pág. 595

⁸¹ De Buen L., Néstor, Ob. cit. Tomo II, pág. 851

coalición o sindicato. De tal manera que es correcto señalar que es un derecho individual de cada trabajador (y así lo corrobora la fracción XVII del artículo 123 Constitucional) y es un derecho colectivo en cuanto a su ejercicio (y lo indica en este sentido el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo)

c) OBJETO

Los constituyen los objetivos que persigue y que lo trataremos a continuación.

La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional señala que el objetivo de la huelga es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 enumera los objetivos que debe perseguir la huelga:

I.- "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

El maestro de la Cueva, nos dice que se produce el desequilibrio entre los factores de la producción durante la vigencia del contrato de trabajo. Asimismo, cita la exposición de motivos de la Ley de 1931, en la cual al referirse a esta fracción indica **"reproduce el mandato constitucional, pero señala, en forma ejemplificativa, más no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentra roto el equilibrio entre los factores de**

la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital"⁸²

II.- "Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo"

"La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga"⁸³

El Contrato colectivo lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, y uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por su parte el segundo párrafo del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, señala que "si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejecutar el derecho de huelga".

La revisión del contrato colectivo de trabajo se justifica con el aumento creciente del desequilibrio que se da una vez que se celebra la fecha de su vencimiento.

Dentro de la actual política laboral llevada a cabo por los sindicatos blancos

⁸² De la Cueva, Mario, ob. cit. Tomo II. pág. 629

⁸³ De Buen L., Néstor. Ob. cit. Tomo II. pág. 857

de las empresas en complicidad con las juntas, con respecto a la celebración por parte de la empresa y el sindicato y el aval y aceptación de la Junta de los contratos de protección y que limita al derecho de huelga.

El doctor Loyzaga de la Cueva nos ilustra sobre los contratos de protección, **"que son aquellos que celebra el patrón o la empresa con sindicatos blancos o fantasmas, a espaldas de los trabajadores y que se encuentran depositados en las Juntas de Conciliación. Y cuando el sindicato de la empresa emplaza a huelga para la celebración de contrato colectivo con la intención de estallar la huelga, la Junta desecha ese pliego de peticiones, en razón de que existe un contrato colectivo depositado; producto de contubernio de la empresa, los sindicatos fantasmas y Juntas"**⁸⁴

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".

Con anterioridad definimos al contrato colectivo, pues bien, entre las diferencias de éste y el contrato ley, es que este último rige **"en una rama determinada de la industria que se declara obligatorio en una o más Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarcan una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional"**. En cambio el contrato colectivo tendrá vigencia sólo en una o más empresas o establecimientos.

⁸⁴ Loyzaga de la Cueva, Octavio. "Esencia, apariencia y uso del Derecho del Trabajo". Editada por la Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992. págs. 122 y 123

Néstor de Buen al referirse al contrato ley señala que **"el problema aquí adquiere características muy diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un sólo patrón el pactar un contrato ley o revisarlo"**⁸⁵

La huelga que persiga este objetivo deberá sujetarse al procedimiento previsto por el artículo 938 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- "Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos que hubiese sido violado"

Esta causal es importante, ya que en la actualidad existe una tendencia de las empresas a no sólo no cumplir con lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, sino a mutilarlo, suprimiendo infinidad de cláusulas que prevén prestaciones para los trabajadores, obligando muchas veces al sindicato a aceptar tal mutilación con la amenaza de cierre de la empresa.

Esta tendencia lleva en sí recorte de personal, retiro voluntario, reducción de prestaciones en general, entre otras.

V.- "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades".

Esta disposición **"se justifica por sí misma, por la burla que han venido sufriendo los trabajadores, con motivo del escamoteo de sus utilidades por**

⁸⁵ De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Tomo II. pág. 858

parte de las empresas"⁸⁶

VI.- "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

La doctrina ha denominado a esta figura, huelga por solidaridad. Y la encontramos desde 1929, en la Ley Federal del Trabajo en Tamaulipas, que señalaba como causa de huelga, apoyar una huelga lícita. Esta disposición fue recogida por la Ley de 1931 y adicionada, transcribiéndose posteriormente en forma íntegra a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En México, la huelga por solidaridad no es muy utilizada, en primer lugar porque la Ley Laboral en su artículo 935 prevé que "en ningún caso sea condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga por solidaridad" en segundo lugar, por la división del movimiento obrero o bien su control sindical y político. Los apoyos solidarios se manifiestan más bien, a través de "paros", manifestaciones públicas y marchas.

VII.- "Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 bis".

Este objetivo es uno de los más utilizados en movimientos de huelga cuando se presenta el pliego de peticiones incluso para obtener otros objetivos, los salarios contractuales es la parte más importante.

⁸⁶ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo". 54ª Ed. Porrúa, S.A. México. 1986. pág. 204

Esta disposición está íntimamente ligada con lo que sucedió en la actualidad, con los famosos topes salariales, en los que por medio de pacto firmado en octubre de 1992, en que convinieron los sectores obrero, patronal y el gobierno federal que los salarios no aumentarían más allá de un 7% anual, y en el caso de los salarios contractuales el aumento no podría ser mayor al 9.9% anual. Y efectivamente el pacto se ha cumplido. Puesto que en las revisiones contractuales que ha habido, formalmente el salario tanto mínimo como contractual no superan este tope. Es necesario decir que con respecto a las revisiones contractuales a fin de compensar el salario en muchos casos se han incrementado otras prestaciones puesto que en caso de que se estipule un salario superior en el contrato colectivo la Junta no lo registra.

Otro aspecto que hay que destacar en esta fracción, es que no se puede realizar una huelga por solidaridad, apoyando una huelga que tenga ese objetivo.

d) FIN

El fin que persigue el derecho de huelga es el de mejorar las condiciones de trabajo, en la relación obrero patronal para aumentar el beneficio económico a que los trabajadores tienen derecho, por la disposición de su fuerza de trabajo que permita una mayor integración de éste con su familia para un desarrollo social pleno.

II. REQUISITOS QUE SE DEBEN LLENAR

Dentro del desarrollo y tramitación del emplazamiento a huelga la Ley,

establece que, para poder calificar y darle seguimiento al emplazamiento se deben cubrir algunos requisitos de los cuales hacemos mención.

a) FONDO

En el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra este requisito en sus fracciones de la I a la VII, de las cuales anteriormente se mencionaron.

b) FORMA

Este requisito lo encontramos en el artículo 920 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que entre algunos puntos menciona que el pliego de peticiones deberá dirigirse por escrito y con el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen sus peticiones.

c) MAYORÍA

Para que el derecho de huelga pueda proceder debe tener la mayoría de los trabajadores a favor de la huelga, este requisito lo encontramos en el artículo 451 en su fracción II, requisito que en el presente trabajo fue muy discutible.

III. CLASIFICACIÓN

El derecho de huelga que consagró el Constituyente de 1917 en el artículo

123 Constitucional, lo hizo como un derecho pleno de y para la clase trabajadora, a fin de que sirviera de instrumento para su defensa frente a la explotación capitalista, sin embargo, la ley reglamentaria cambió el sentido que le dio el Constituyente, y mediante un proceso lleno de condicionamiento y calificaciones legales se ha convertido este derecho en una verdadera aventura laboral.

En este apartado, nos referimos a las consecuencias de tipo jurídico que trae consigo el estallamiento de la huelga. Tratando algunos aspectos jurídicos importantes como es la calificación de la huelga, actos procesales y la terminación de la huelga.

a) EXISTENTE E INEXISTENTE

La huelga existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de nuestra ley.

La huelga legalmente inexistente, es cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II; cuando no tenga ninguno de los objetivos señalados por el artículo 450 y cuando no se cumplan los requisitos de forma que establece el artículo 920. Así lo prevé el artículo 459.

Es decir, toda vez que no se cumplan los requisitos de forma, fondo y mayoría obrera, la huelga será inexistente. Para lo cual se deberá seguir el

procedimiento previsto por el artículo 930 de nuestra ley. El propio artículo 459, en la última parte señala, No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores. Sin embargo, por estas o por otras causas de tipo político, se declararon inexistentes, en lo que va del sexenio, cientos de huelgas.

La solicitud de declaración de inexistencia, deberá hacerse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, podrán hacerlo los patrones de la empresa, los trabajadores o terceros interesados y que en todo caso, estos últimos deberán acreditar su interés.

Cuando la Junta declara la inexistencia legal, deberán sujetarse tanto patrones como trabajadores a las disposiciones que señala el artículo 923 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El maestro De Buen, hace notar lo inadecuado de la terminología inexistente, y señala que debería sustituirse por el improcedencia⁸⁷

b) LÍCITA E ILÍCITA

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, nos define la huelga lícita y nos dice, las huelga serán lícitas

⁸⁷ De Buen L., Néstor. Op. cit: Tomo II. pag. 862

cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En cambio la ilicitud de la huelga la prevé el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo. Y nos señala dos causas, primero, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, segundo, cuando se estalle una huelga en empresas o establecimientos que dependan del gobierno y exista guerra.

El primer caso, procesalmente es muy difícil de probar esta hipótesis. Y para la declaración de ilicitud se seguirá el mismo procedimiento previsto por el artículo 930 de nuestra ley, correspondiente a la inexistencia. En caso de que la Junta declare ilícita una huelga se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (artículo 934)

c) JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA

La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo. Consideramos un tanto obscura esta disposición, ya que no señala concretamente cuáles son los motivos, por lo que podemos deducir que son imputables al patrón, cuando éste se niegue a celebrar un contrato colectivo o un contrato ley o los salarios contractuales, cuando hay un incumplimiento de contrato colectivo o contrato ley y por último cuando las utilidades de la empresa no sean repartidas conforme a la Ley. Pudiéramos considerar causas imputables al patrón las anteriores.

La huelga injustificada a contrario sensu, es cuando las causas de la huelga no son imputables al patrón y pudiéramos decir que es imputable a los trabajadores. Algunos autores ubican dentro de ésta a la huelga por solidaridad.

Si la Junta declara justificada la huelga, se le condena al patrón a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y al pago de salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

La doctrina en el Derecho Laboral, han clasificado en varias etapas el procedimiento de huelga, que a saber son:

IV. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

a) ETAPA DE GESTACIÓN

Se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamo, que desde luego deberá ser por escrito, y en el cual se deberá manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

b) ETAPA DE PREHUELGA

Debe tener como misión fundamental conciliar a las partes, y para ello deberá llevarse una audiencia de advenimiento. Durante este período, el patrón se considerará depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto probable recuento.

En la audiencia de conciliación, deberá señalarse si así resulta necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

El período de prehuelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. Este período es de seis días como mínimo, cuando se trata de empresas privadas, y de diez días cuando se trata de empresas de servicios públicos.

c) ETAPA DE HUELGA ESTALLADA

Se inicia en el preciso instante de la suspensión de labores.

En dicho período se ofrecen las pruebas pendientes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple el requisito democrático de mayoría⁸⁸.

⁸⁸ Cavazos Flores, Baltasar. "500 preguntas más usuales sobre temas laborales". Ed. Trillas. 3ª edición. México, pág. 198

d) TERMINACIÓN

El maestro Mario de la Cueva nos dice lo que se entiende por terminación de la huelga "que es el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva de fondo el conflicto"⁸⁹

El artículo 469 señala: "La huelga terminará por:

I. "Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones"

Este acuerdo deberá ser suscrito por la mayoría de los huelguistas, a través del Comité de Huelga.

Este debiera ser el medio idóneo para la solución de los conflictos de huelga. En el período de prehuelga, debería intensificarse el acuerdo conciliatorio entre el capital y el trabajo.

II. "Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los obreros".

La huelga como instrumento de presión tiene precisamente este objetivo, crear un ambiente de tensión, para que el patrón acceda a las solicitudes de los trabajadores.

⁸⁹ De la Cueva, Mario. Op. cit. Tomo II, pág. 666

III. "Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes".

"En el origen de esta forma de determinación de la huelga, se encuentra un acto bilateral de voluntad, misma que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria, la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores cuanto del empresario"⁹⁰

El problema de todo árbitro privado es que no dispone de medios legales ni físicos, para hacer ejecutar su fallo.

IV. "Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión"

Esta es la forma más común mediante la que se termina la huelga, aunque no siempre es favorable a los trabajadores.

Como señalamos con anterioridad, existe una tendencia de las Juntas de declarar inexistentes las huelgas, terminando así con el conflicto de huelga, muchas veces de manera arbitraria.

⁹⁰ De la Cueva, Mario, Op. cit. Tomo II. pág. 668

CAPITULO CUARTO

I. EL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODÓN

a) ORIGEN DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL.

"En el año de 1830, Lucas Alemán trató de impulsar la industrialización del país con la importación de maquinaria textil y el establecimiento del Banco de Avío (fuente de crédito). Gracias a su esfuerzo y durante el Gobierno de Bustamante, de 1830-1832, se comenzó a rehacer la industria textil que tanto había sufrido con la competencia extranjera. Se trataba de crear la industria desde su base"⁹¹. En sus años de gobierno se establecieron fábricas en diversos Estados de la República y especialmente, en la región de Veracruz, que permitía por sus magníficos ríos una fuerza motriz para generar la energía y mover los telares, y por otra parte, el clima y la humedad eran propicios para el desarrollo de éste tipo de industria.

El desarrollo de la industria textil en el siglo XIX fue bastante intenso, logrando considerarse el primero en importancia, después de la minería, por eso es que, con toda certeza, Edelmiro Maldonado afirma que en la **"historia del movimiento obrero mexicano, los trabajadores textiles han ocupado**

⁹¹ Historia y crónicas de la clase obrera en México. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Instituto Nacional de Antropología e Historia. Varios Autores, México, 1981, pág.

un sitio de vanguardia en las primera lucha proletarias⁹². A fines del siglo pasado, en 1896, tuvo lugar una huelga para "protestar por la prolongación de la jornada de trabajo de 16 a 18 horas diarias, en la factoría de Río Blanco, Veracruz, habiendo logrado pleno éxito; en 1898, en la fábrica San Manuel Apizaco, Tlaxcala, se rebelaron los trabajadores contra las condiciones de explotación a que se encontraban sometidos, habiendo sido dominados mediante esquiroles y la amenaza de la fuerza militar. También en 1898, en la misma fábrica de Río Blanco, los obreros paralizaron la empresa, iracundos por los descuentos que les hacían, obteniendo satisfacción a demanda y concluyendo con la formación del Gran Círculo de Obreros Libres que posteriormente llevó a cabo la primera huelga textil que abarcó una gran parte del país⁹³.

Tiene singular importancia, para los efectos de este trabajo, la región de Orizaba, Veracruz, en la que se fundó la primera fábrica en 1835, por Lucas Alemán en Cocolapam, barrio de Orizaba, Veracruz; con posterioridad en la misma región Orizabeña "se fundaron en 1882, las factorías de Cerritos, Mirafuentes y San Lorenzo, antecesoras al establecimiento de la fábrica ubicada en Río Blanco, localizado en el pueblo de Tenango y entre la montaña que le sirve de fondo y la corriente que forma el río⁹⁴.

"Posteriormente en 1893, se estableció la fábrica de Santa Gertrudis, en 1898 la de Santa Rosa y en 1900 La Claudina, todas ellas, dedicadas a la

⁹² Maldonado Edelmiro, ob. cit., pág. 32

⁹³ Maldonado Edelmiro, ob. cit., pág. 32

⁹⁴ Pasquel Leonardo, "El conflicto obrero de Río Blanco en 1907", Editorial Citlaltépetl, México, 1976, pág. 6

producción de hilados y tejidos de algodón, transformándose así, la comarca orizabeña en una de las más prósperas zonas industriales de la nación, a tono con las peculiaridades de su providente naturaleza¹⁹⁵. Con la finalidad de permitir el desarrollo industrial, sin obstáculo alguno, y dar un paro finalmente a los conflictos iniciados por las nacientes organizaciones de los trabajadores, "el 7 de Diciembre de 1871, se declaró vigente el Código Penal del Distrito Federal y Territorios, el cual es de suma importancia, ya que da forma legal a la libertad de explotación, sin prever ninguna responsabilidad por accidente de trabajo. En los artículos 355 y 925, se establece la responsabilidad civil del criado o dependiente que no cumpla con exactitud las órdenes de su amo y la condena a la huelga; en el artículo 925, se establecen 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran modificar los salarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"¹⁹⁶.

Como se ve, estas son las normas legales que fundamentan que durante el siglo pasado y la primera década del presente, los trabajadores sean explotados de manera inhumana, sin que ninguna norma existiera para su protección.

No obstante ello, los obreros se resisten a ser considerados como animales de carga y de trabajo, por lo que al ser prohibidas sus nacientes organizaciones, optan por constituir otro tipo de organismos, denominados hermandades, cofradías y especialmente, sociedades de ayudas mutuas o mutualidades.

⁹⁵ Pasquel Leonardo, ob. cit., pág. 8

⁹⁶ Crónicas, ob. cit., pág. 21

Este tipo de mutualidades, se ven precedidas por distintas luchas entre los obreros textiles, quienes en distintas partes de la república, logran obtener mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, e inclusive llegan a celebrar algunos convenios con los patrones que les permiten obtener fijación de una tarifa de salarios, abolición del trabajo nocturno y reducción de la jornada a 10 horas. Entre los ejemplos que podremos citar, son los siguientes:

"1.- En el año de 1874, el 19 de julio, los obreros de la fábrica La Hormiga, suspenden labores, se les conceden algunas de sus peticiones (redacción de la jornada y descanso a medio día de una hora para comer).

El 24 de julio, se reúne la Convención Textil, a fin de tratar lo referente a la abolición del trabajo nocturno, tarifa de salario, jornada de 10 horas, etcétera. Se aprueban este conjunto de demandas ante la representación de 14 sociedades con 68 delegados obreros.

"2.- El 12 de Octubre de 1865, se desarrollo un conflicto textil en Cocolapam, Orizaba, contra la rebaja de salarios de 1.75 a 1.05 pesos diarios y por el mejoramiento de los materiales de trabajo.

"3.- En mayo del año de 1877, los obreros de La Fama, solicitaron se formulase un Reglamento Interno de Trabajo, para fijar el horario de 6:00 a.m. a 6:00 p.m., doce horas, suprimir el trabajo nocturno, establecer una tarifa de salarios 25 a 50 centavos, suspender el pago con vales o mercancías, así como los castigos arbitrarios de los

patrones.

Se pedía también el establecimiento de un servicio médico gratuito para la atención de enfermedades contraídas en el trabajo. La huelga se resuelve favorablemente, obteniendo las siguientes prestaciones: desaparición de la tienda de raya, reducción de la jornada de 14 a 12 horas, servicio médico y medicinas.

- "4.- El 8 de noviembre estalla la huelga en la fábrica de hilados del ingenio de Orizaba, porque no se aumentó el salario, según se había prometido.**
- "5.- En mayo de 1883, los trabajadores de la fábrica Cerritos en Orizaba, igualmente se declaran en huelga, exigiendo mejores salarios, reducción de jornada, servicios médicos y medicinas.**
- "6.- Del año de 1885 a 1905, con cierta regularidad estallan movimientos de huelga en las distintas fábricas de la zona de Orizaba, Veracruz, en la que existían aproximadamente unas doce, y esto era motivado porque inmediatamente después de una huelga, los empresarios convenían con los delegados obreros alguna mejoría en sus condiciones de trabajo, sin embargo, con el transcurrir del tiempo, nuevamente los industriales imponían sus condiciones, lo que provocaba y generaba nuevamente los conflictos"⁹⁷.**

⁹⁷ Crónicas, ob. cit., págs. 26 y 27

Sin embargo, es interesante anotar las características que se dieron con los obreros de la fábrica La Hormiga, en el que por una parte, el conflicto de la huelga de julio de 1874, logra reunir por primera ocasión a un número considerable de representantes de 14 sociedades, y asimismo, a 68 delegados obreros, para celebrar la primera Convención Textil. que trae como consecuencia el establecimiento de lo que podríamos denominar el primer Contrato Ley de la Industria Textil, aunque dicha figura, desde luego, no se conocía en ese entonces, pero que, podemos afirmar, contenía el basamento que era, por una parte, el establecimiento de jornadas, cargas y estudios de trabajo, así como tarifas específicas de pago a los trabajadores. Independientemente de eso, establecía también, dicho convenio la abolición del trabajo nocturno que le afectaba a las mujeres y los niños, la reducción del trabajo de menores, así como también, el pago de médicos y medicinas.

a.1 La primera convención de la industria textil

Con el advenimiento del movimiento social de 1910 y la llegada al poder de Francisco I. Madero, las organizaciones obreras antes ilegales, perseguidas y reprimidas, empiezan a ser, si no reconocidas, si lo suficientemente toleradas, e inclusive, son registradas en el Departamento del Trabajo y empiezan a surgir nuevas organizaciones, nuevas mutualidades, que se lanzan a la lucha por conseguir mejores condiciones de trabajo en la consciencia de que con el nuevo gobierno revolucionario podían obtenerlas.

Es así, como a fines del año de 1911, algunos movimientos huelguistas entre

los obreros de las fábricas de hilados y tejidos provocan que el recién creado Departamento del Trabajo citara a una junta a los propietarios de ese género de fábricas, así como a los delegados obreros, con el objeto de encontrar una solución a las dificultades obreras. En ese tiempo, las pretensiones de los obreros eran las mismas que durante el siglo XIX, es decir, reducción de las jornadas y aumento de jornales, la resolución a que se llegó fue la de establecer con carácter de provisional una disminución de las horas de trabajo y hacer un aumento en los jornales de los obreros; la jornada se fijó en 10 horas efectivas y el aumento fue del 10% sobre los salarios corrientes.

La exposición de motivos, hecha por el señor Secretario de Fomento, fue la siguiente **"Debido a los últimos movimientos políticos registrados en la República, se han suscitado también algunos movimientos de carácter social. Las huelgas se suceden a las huelgas y preocupado el gobierno por este estado de cosas y deseoso de encontrar una solución, acordó convocar esta junta con objeto de que se discutan las bases generales de una reglamentación del trabajo en la República, que el gobierno sea propone elevar a la categoría de Ley, presentándolas en forma de iniciativa a las Cámaras Federales. El gobierno considera el asunto muy serio y grave y como no desea dar un paso tan trascendental sin escuchar la opinión de los fabricantes, espera de su concurso y buena voluntad, que se encuentre una fórmula de justicia que rijan en México las relaciones entre el capital y el trabajo, en tanto que no existan en nuestro país, como en otros más adelantados, Leyes especiales que reglamenten las relaciones entre el capitalista y el obrero"**⁹⁸.

⁹⁸ "Cómo se estableció la tarifa de salarios para los obreros de hilados y tejidos de algodón". Artículo sin autor, de las págs. 18-32 del boletín del Departamento del Trabajo Número 1, de Julio de 1913

Asimismo, se acordó en esa reunión establecer cuantas reuniones fueran necesarias para llegar a un arreglo satisfactorio y cumplir el objeto de la convocatoria. Habiéndose establecido un reglamento de asambleas o reuniones entre industriales y obreros, finalmente, el 21 de octubre del propio año, es clausurada la Convención de Obreros de las Fábricas de Hilados y Tejidos de la República Mexicana, que tuvo por objeto reglamentar el trabajo en la industria textil, establecer una tarifa mínima uniforme, jornada de trabajo, horarios, cargas y estudios de trabajo, etcétera.

a.2. Concentración de los trabajadores textiles

En los años veintes, siendo presidente de la República el general Obregón, encarga a su ministro de industrias, fomento y comercio, Luis N. Morones, que también era Secretario General de la CROM, realice las gestiones con la finalidad de unificar en un solo instrumento legal, la reglamentación referida a la industria textil, por lo que éste se da a la tarea de realizar el encargo, y es de esta manera como surge en 1925. la Convención General de la Industria Textil, denominada "**«Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de Aplicación en la República para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, Estampados, Lana, Bonetería, Yute y trabajos similares»**", aprobadas por la Convención Industrial Obrera del Ramo Textil, efectuada en la Ciudad de México del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927"⁹⁹.

⁹⁹ Convención 1925-27

Se podría pensar que el hecho de concentrar a los obreros textiles en un solo instrumento normativo, pretendía con ello facilitar su manejo, facilitar la unidad de los trabajadores textiles, sin embargo, la actuación de Obregón, y en especial, la de Luis N. Morones, al frente de la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, y a su vez, como Secretario General de la CROM, nos hacen dudar de la buena intención que pudiera pensarse que existió en ese tiempo, y más bien, nos llegamos a inclinar a pensar que dicha unidad obedecía a que Luis N. Morones, pretendía tener un mejor control sobre el movimiento obrero, y en especial, sobre la rama textil. **"Lo que se demuestra con el empeño, que tanto Calles como Morones, ponían en la tarea de reconstrucción, siguió una campaña de propaganda de la CROM para crear confianza en los industriales extranjeros.**

"Había llegado el momento, afirmó Morones en un mitin en octubre de 1925, de que los trabajadores abandonaran la imagen estereotipada del patrón como un enemigo que continuamente amenazaba sus intereses"¹⁰⁰.

Los círculos extranjeros y diplomáticos no dejaron de advertir el cambio, el embajador estadounidense, salió favorablemente impresionado de una entrevista que celebró con Calles en abril de 1925, para discutir asuntos laborales. Tanto este cambio en la política de huelgas de la CROM como su actitud ante los sindicatos descarriados, fueron parte de una estrategia general, cuyo objetivo era consolidar la función de las organizaciones obreras como medio de expresión de las opiniones oficiales.

¹⁰⁰ Carr Barry, "El movimiento obrero y la política en México 1910/1929", Editorial Era, Colección "Problemas de México", México, 1981, pág. 85

a.3. Desconcentración de los trabajadores textiles

El Gobierno de Cárdenas, se caracterizó especialmente, por relevar a la CROM, de origen prácticamente Callista, en la dirección del sindicalismo obrero, se creó a la CTM en 1936; en 1938 quedó constituida la Confederación Nacional Campesina, con la finalidad de mantener divididos al sector obrero y al sector campesino, asimismo, en las mismas fechas, dictó medidas con la finalidad de que al amparo de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, se establecieran los Contratos Colectivos obligatorios o también denominados Contratos Ley, de las diversas ramas de las industrias; sin embargo, en virtud del crecimiento tan importante que había tenido la industria textil, consideró que era sano desconcentrar a los trabajadores textiles por ramas específicas, es decir, los desconcentró y estableció que cada una de las ramas de la industria textil, ya sea, de algodón, estampados, lana, bonetería, yute, género de punto, listones, fibras duras, seda, etc., tuvieran su propio contrato ley de carácter industrial, es decir, es de esa forma como se constituyen los nueve contratos ley de la industria textil que existían y que hasta la fecha han ido desapareciendo, no por una nueva concentración, sino simplemente por disposición del Estado de desaparecer los Contratos Ley, con la finalidad de liberar a este tipo de industria y poder establecer los sistemas de competencia.

De esta forma, es como surge el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas.

II. LA HUELGA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODÓN

a) ANTECEDENTES DEL CONFLICTO

a.1 El Contrato Ley

Aunque la primera Ley Federal del Trabajo, es decir, la de 1931, no previó la existencia de Contratos Ley, con posterioridad en 1940, se vinieron dando convenios colectivos entre empresarios y sindicatos obreros, que de alguna manera abarcaban más de una empresa, y con posterioridad se le trató de dar una figura específica, de tal manera que contuviera normas de carácter general y obligatorio para toda una rama de la industria y que regulara las relaciones entre trabajadores y patrones de la misma. Es evidente que la contratación colectiva de carácter obligatorio, como la denomina Baltasar Cavazos Flores, o el Contrato Ley, como la propia Ley Federal del Trabajo y otros tratadistas lo conceptúan, tuvo en sus orígenes la intención de evitar, entre los industriales de la misma rama, prácticas desleales, la conformación de monopolios en perjuicio de algunos empresarios, y por otra parte, estandarizar el mercado, que permitiera sobrevivir y obtener ganancias de manera regular a la industria.

De tal suerte, que el Contrato Ley o Contrato Colectivo de carácter obligatorio para la rama de la industria de que se trate, se incluye en la legislación del trabajo, para regular las relaciones colectivas de trabajo, y de acuerdo a la Ley es:

"ARTICULO 404.- Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional"¹⁰¹.

Curiosamente, la industria textil que actualmente tiene aproximadamente una fuerza laboral de 35 mil trabajadores, es la única de la industria manufacturera, que para efectos del Contrato obligatorio, se encuentra dividido en ramas, y a nuestro juicio, dicha división más que tender a una disposición legal, atendió a disposiciones de orden político y de control obrero, con la finalidad de que éstos no constituyeran una fuerza tal, que en un momento dado pudiera representar un peligro para el Estado.

a.2 Efectos del Contrato

El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y reglas Generales de Modernización 1990-1992, vigente para el período comprendido de 26 de Junio de 1990 al 25 de Junio de 1992, establece en el Artículo primero que **"son partes en el contrato, las personas físicas o morales que exploten fábricas destinadas a las**

¹⁰¹ Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Breña Garduño, Editorial Harla, S.A., México, 1987

actividades industriales que se mencionan en el Artículo 5º, así como los sindicatos únicos o mayoritarios legalmente registrados, integrados por los trabajadores al servicio de las personas físicas o morales a que se refiere el párrafo anterior"¹⁰².

Asimismo, el artículo 5º del citado contrato establece que es y será aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que en la República se dedican actualmente o se dediquen en el futuro a la industria textil del algodón y sus mixturas..., abarcando también a las labores de preparación de hilados, tejidos, elaboración de hilados y tejidos, blanqueo, etc., actividades, operaciones o labores anexas o conexas, así como maquilas relacionadas, y todas aquéllas que habiéndose dedicado originariamente a esta rama de la industria cambian su operación parcialmente a alguna otra rama.

a.3 Fecha de revisión

De conformidad con el Artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley o colectivo obligatorio, produce efectos a partir de la fecha de la publicación de su celebración o revisión en el Diario Oficial de la Federación, en tratándose de industria de jurisdicción federal, o bien, en el periódico o gaceta oficial o de gobierno de la entidad federativa correspondiente, cuando sean de jurisdicción local, salvo que la Convención que lo haya celebrado fije una fecha distinta a la de la publicación, como efectivamente se da en los casos de los Contratos Ley, pues tratándose del de

¹⁰² Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización 1990-1992, pág. 1

la Rama del Algodón en la Industria Textil, éste contrato se venía revisando con regularidad a más tardar el 25 de Junio de los años par en el aspecto administrativo, y en la cuestión de salarios en los años non, sin embargo, era también normal que la publicación en el Diario Oficial fuera hecha entre 6 y 9 meses posteriores a la de su revisión.

No obstante lo anterior, las Convenciones venían fijando como de su vigencia a partir del primer minuto del día 26 de Junio del año par o non, según se tratara, lo que representaba que para efectos de su revisión integral, ésta se vencía al último minuto del día 25 de Junio del año par, y que, de conformidad con el Artículo 419, los sindicatos de trabajadores que representen, cuando menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, podrán solicitar la revisión noventa días antes de su vencimiento, y por ser de competencia federal, dicha solicitud debe presentarse ante la Secretaría del Trabajo, la cual después de verificar el requisito de mayoría, convocará a las partes a una convención para efectos de una revisión.

b). LA HUELGA DE 1992

b.1 Antecedentes

Podríamos señalar sin riesgo a equivocarnos, que las circunstancias que privaron en el conflicto motivo de este trabajo, al menos más evidentes por su proximidad, se dieron en la revisión integral del Contrato Ley, llevada a efecto en 1990, en la que ante la solicitud de revisión formulada por los

trabajadores, los representantes de éstos lo hicieron casi a disgusto, bajo el argumento de que existía una recesión y que los empresarios estaban solicitando la desaparición de Cláusulas, fundamentalmente por lo que hace a los fideicomisos de apoyo para defunción y a los jubilados, y consecuentemente, era pertinente ir pensando en la posibilidad de negociar la desaparición de dichos fideicomisos o conceptos, a cambio de que los empresarios dieran en la revisión "un buen aumento de salario".

Iniciada la revisión, los industriales con el apoyo de los líderes de las centrales-cárcel, CTM, CROC, CROM, CTC, etc., trataron de impulsar la desaparición de los conceptos citados, sin ofrecer en cambio, ninguna prestación. La respuesta firme y decidida de los trabajadores, fue la de exigir en primer término, el respeto y cumplimiento de su Contrato Ley, y en segundo lugar, la revisión del mismo, de acuerdo al proyecto presentado por la parte obrera, puesto que, si los empresarios quisieran revisar el contrato debieron haber ejercido su derecho en la forma y términos que la Ley prevé para el efecto.

Ante tales circunstancias, los empresarios, así como los líderes sindicales, se vieron obligados por la presión obrera, a posponer su intención de mutilar el Contrato Ley, y accedieron a revisarlo, en medio de amenazas, vertidas por los empresarios en contra de los trabajadores, principalmente de las fábricas "San Bruno", "Cocolapam", "Río Blanco" y de la Compañía Industrial Veracruzana, quienes estallaron un paro de labores, con la finalidad de presionar la revisión contractual.

b.2 Introducción:

"Durante su campaña presidencial el Sr. Salinas de Gortari en abril de 1988 prometió una Nueva Ley Federal del Trabajo, sin que a la fecha haya mínimamente dado a conocer cuando va a cumplir dicha promesa"¹⁰³, "Sin embargo, a una distancia de cuatro años el proyecto de campaña y la promesa dada a los empresarios no se ha visto cristalizada, no porque el Estado no haya querido, sino porque el termómetro de las protestas sociales le han determinado que el campo de cultivo no ha estado suficientemente preparado"¹⁰⁴, no obstante lo anterior, y de que, a una distancia de casi seis años la Ley Federal del Trabajo aún no se ha reformado y la insistencia para hacerlo, ha dejado de ser una premisa fundamental del Ejecutivo Federal, se ha implementado una política económica tendiente a celebrar convenios libremercadistas con Estados Unidos y Canadá; se han modificado otras Leyes conexas relativas a la inversión, a la industria y a la cuestión agraria, a fin de permitir el ingreso de empresarios extranjeros a México, estableciendo medidas proteccionistas hacia ellos, y en perjuicio de los empresarios nacionales.

En beneficio de éstos, se han dictado diversas medidas que perjudican a los obreros y al proletariado en general, por una parte, desde el sexenio pasado se han establecido topes salariales y firmado pactos entre las cúpulas de las centrales-cárceles o "charras" y las patronales, para prevenir o limitar la

¹⁰³ Revista Laboral, Número 2, Noviembre de 1992, EL Impacto del Tratado de Libre Comercio en el Derecho Laboral y en la Ley Federal del Trabajo, por el Lic. Francisco Breña Garduño, pág. 5

¹⁰⁴ Fernández Arras, Arturo. "El Derecho Mexicano del Trabajo Frente al Tratado de Libre Comercio, Artículo publicado en la Revista Foro, Febrero 1993

lucha obrera por alcanzar mejores condiciones de vida y salarios remunerativos; asimismo, se han firmado acuerdos nacionales o particulares sobre productividad y calidad de ésta, que permite a los industriales exigir determinado grado de capacitación a los trabajadores, para poderles "conceder" un salario; por otro lado, a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, se le han dado instrucciones, y ésta obedientemente, ha ido estableciendo cada vez más a la baja, los salarios mínimos generales y profesionales, así como de campo, para posibilitarle al capital el establecimiento de normas o incentivos sobre la producción, que realmente, en la práctica ha generado despido de cientos de miles de trabajadores y sobrecargando en sus tareas de trabajo a los trabajadores, que por suerte, permanecen en sus empleos. Finalmente también, el Ejecutivo Federal ha ratificado al Señor Arsenio Farell Cubillas, como Secretario de Trabajo y Previsión Social, para que continúe cumpliendo el papel de represor administrativo en las relaciones colectivas de trabajo, sean éstas, relativas a las de registro de Sindicatos democráticos (o bien, en contra de aquéllos que pretenden salirse un poco de la línea estatal, presionados por sus bases) o en las negociaciones colectivas, ya sean de contrataciones colectivas o de contrato ley; impulsando prácticas totalmente ilegales y hasta sangrientas, que han llegado a provocar la mutilación dramática de Contratos Colectivos de Trabajo, de Contratos Ley o la terminación de éstos, así como, el encarcelamiento y asesinato de dirigentes sindicales que se oponen a ésta nueva etapa de política obrera del régimen salinista, como veremos con los tres casos, bastante ilustrativos, que han motivado el presente trabajo.

b.2 Crónica de la huelga

El vencimiento del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, que afectaba a veinte mil trabajadores, aproximadamente, y 240 fábricas hasta mediados de 1992, tiene como fecha de vencimiento el 25 de Junio a las doce de la noche. en año par para revisión integral, y en año non para revisión de los salarios que por cuota diaria reciben los trabajadores de la citada industria.

Como es costumbre en el caso. la Coalición Obrera Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, integrada por las diversas cúpulas de las centrales obreras, "emplazaron" en el mes de abril de 1992, a los patrones de la propia rama, con la finalidad de que tuviera efecto la revisión integral del Contrato Ley; los empresarios respondieron, que iniciarían las pláticas conciliatorias en la Secretaría del Trabajo, después del día 10 de Junio, y entre tanto, se podrían celebrar las audiencias ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, motivadas por el expediente de conflicto de huelga por revisión.

Las pláticas se celebraron, en un ambiente de un total desconcierto por parte de los trabajadores, delegados a dicha revisión, puesto que los extremos de las propuestas eran en el sentido de que, por una parte el Sindicato solicitaba un incremento salarial del 50%. así como, que las prestaciones contenidas en el contrato, igualmente se incrementaran, y por otro lado, la parte patronal proponía la modificación del contrato, suprimiendo diversas cláusulas; un 10% de incremento salarial; supresión del fideicomiso constituido como Mutualidad, para incrementar. de manera vitalicia las pensiones del I.M.S.S., fondo de retiro, fondo de ayuda de defunción para jubilados; y, flexibilizar

en términos generales, la relación obrero-patronal.

En este ambiente, tuvieron desarrollo las "negociaciones" por espacio de varios días, hasta que llegaron a un acuerdo, pero no respecto de la revisión, sino de prorrogar el período de prehuelga para el día 8 de julio de 1992, al primer minuto, fecha en la que el movimiento de huelga anunciado estalló, sin que las partes hubieran llegado a un acuerdo; y los casi veinte mil trabajadores que laboraban en 240 fábricas del ramo, pusieron las banderas roji-negras, como símbolo de la huelga, en las puertas de sus fuentes de trabajo, con dos objetivos:

- 1º Obtener la revisión integral del Contrato Ley, y con ello, cuando menos un 15% directo de incremento al salario, así como un 2% en despesa, de acuerdo a los términos y parámetros establecidos ya, por otras ramas de la industria textil, concretamente los correspondientes a la lana y fibras sintéticas, quienes revisaron el 12 de Enero y 8 de Febrero de 1992, respectivamente; y
- 2º Impedir, mediante el ejercicio del derecho de huelga, que al concluir el procedimiento de revisión, sin que las partes hubieran llegado a un convenio, terminaran de plano los efectos del Contrato Ley, de conformidad con el Artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

El día 5 de Septiembre de 1992, después de 59 días "en huelga", ésta se levanta mediante un Convenio que celebran representantes de 26 grupos de trabajadores, que laboran evidentemente, en 26 fábricas del ramo, negándose los empresarios a reconocer a tales representantes su carácter de Coalición,

y de la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores del ramo de la industria, así como también, negándose a admitir que dicho convenio fuera considerado como de revisión del Contrato Ley, motivado por la solicitud de la mencionada coalición, y aceptando únicamente, otorgar un incremento del 14% directo al salario y el 2% del salario en ayuda para despensa; asimismo, en el convenio se estableció que las partes que intervinieron en el mismo, recomendarían al resto de trabajadores o patrones, que en la medida de lo posible, celebraran convenios en los términos del que se estaba celebrando. Tampoco en el convenio se consideró dar por terminado el conflicto de huelga, sino únicamente se hizo referencia a la entrega de las instalaciones.

Ante tal situación, es de formularse algunas reflexiones, y que son las siguientes:

- ¿Por qué sólo 26 grupos de trabajadores convinieron?
- ¿El resto siguió en huelga?
- ¿Es posible, que en el caso específico, continúe por algunos una huelga y por otros grupos de trabajadores sea levantada?
- ¿Hubo renuncia o desistimiento al derecho de huelga?
- ¿Existía o no, legalmente la huelga?
- ¿Qué estado legal guardó la huelga, durante los 59 días referidos?

- ¿Bajo qué circunstancias queda el Contrato Ley?
- ¿Qué consecuencias fueron generadas con la huelga?

Consideramos, de especial interés, dar respuesta a éstas interrogantes o reflexiones, toda vez que por las características del movimiento llevado a cabo por los trabajadores durante 59 días, hasta la fecha existe aún la cortina de humo que oculta la verdad, tanto legal como de hecho, que se provocó con la huelga; y atendiendo a las citadas reflexiones, formulamos las siguientes aseveraciones:

- 1^a Fueron sólo 26 grupos de trabajadores los que convinieron, efectivamente, el día 3 de Septiembre de 1992, con la finalidad de levantar su movimiento, que nunca fue calificado por la autoridad correspondiente, y por tanto, constituyen apenas el 11% del número de fábricas en huelga, y posiblemente el mismo porcentaje de los trabajadores de la rama textil, y esto se debió a que: a) Muchos otros grupos de trabajadores habían levantado ya sus movimientos de huelga, algunos conviniendo con sus patrones, celebrando por tanto, convenios denominados singulares; b) Porque otro buen número, de aproximadamente 57 fábricas, manifestaron su decisión de no celebrar ningún convenio, puesto que no estaban dispuestos los industriales, a continuar con sus fábricas; y c) Porque en algunos casos particulares, ésta era la oportunidad que los industriales esperaron durante generaciones para buscar venganza y aleccionar de una buena vez a los trabajadores, como en el caso de las Fábricas Cocolapam y Río Blanco, ubicadas en Orizaba y Río Blanco, Veracruz, respectivamente, y que

pertenecen a la Compañía Industrial de Orizaba.

- 2^a De acuerdo a lo previsto por la Ley, de manera formal, no es posible estallar una huelga unos trabajadores que se rigen por un Contrato Ley, cuando la revisión ha sido solicitada por un número inferior al mínimo que marca la Ley, es decir, de conformidad con los Artículos 406 y 419 de la Ley Federal del Trabajo, la solicitud de revisión debe presentarse a la Secretaría del Trabajo, 90 días antes del vencimiento del Contrato Ley; dicha solicitud, la deben formular, los sindicatos que representen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados; la autoridad que reciba la solicitud, en el presente caso, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, debe verificar si se reúne el requisito de mayoría y si no es así, deberá desecharse dicha solicitud y considerar que el Contrato Ley se prórroga por un período igual al que se hubiese fijado para su duración; sin embargo, si se observa que existe mayoría, la autoridad le dará curso y convocará a las partes en conflicto a una convención para proceder a la revisión.

El Artículo 421, señala que el Contrato terminará por mutuo consentimiento de las partes o porque al concluir el procedimiento de revisión, las partes no hubieran convenido en ella, salvándose ésta situación, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Ahora bien, ciertamente los trabajadores se lanzaron a la huelga, y la autoridad, tomando en consideración los términos que establecen los Artículos 929 y 930 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad debió haber calificado la huelga el día 18 de Julio de 1992, lo que nunca

ocurrió, al menos, durante los 59 días a que hemos hecho referencia, sin embargo, en este período muchos trabajadores levantaron su movimiento de huelga, renunciando o desistiendo tácitamente del ejercicio de ese derecho.

- 3ª Sin duda alguna, que si atendemos a una razón de términos, podremos afirmar que la huelga existía, pero si atendemos a la disposición legal que establece que la huelga será considerada como existente, mediante la declaración en tal sentido, que de la misma haga la Junta de Conciliación y Arbitraje, consecuentemente, ante la ausencia de pronunciamiento por parte de la autoridad, no hubo declaración de existencia de huelga, y al no existir formalmente declaración de existencia o inexistencia de huelga, se considera de manera absurda que jamás hubo trámite alguno, no obstante las constancias de hecho y de derecho existentes.
- 4ª Debido a lo previsto por el Artículo 421 de la Ley Laboral, y toda vez, que la autoridad no hizo declaración alguna sobre la existencia o inexistencia de la huelga, ni tampoco formuló pronunciamiento respecto de que los trabajadores hubieran hecho uso de su derecho de huelga, en consecuencia, independientemente de que hasta el momento la autoridad no se ha pronunciado de ninguna forma, consideramos que las consecuencias que arrojó el conflicto textil del ramo del algodón y sus mixturas, llevado a cabo durante el período comprendido del 8 de Julio al 3 de Septiembre de 1992, fueron las siguientes:
 - a) Que un movimiento de huelga, ejercido como derecho de los

trabajadores, debe ser calificado por la autoridad competente, ya sea declarando la existencia o la inexistencia de la huelga, puesto que dicha calificación, independientemente de cual sea, reconoce tácitamente el estado de huelga ejercido como un derecho de los trabajadores

- b)** Que al no existir declaración de existencia o inexistencia, pronunciada por la autoridad competente no existió estado de huelga. y consecuentemente se considera como nunca ejercido el derecho por los trabajadores
- c)** Al no existir estado de huelga, y al no ejercitar el derecho del mismo. de conformidad con lo establecido por el Artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas. ha dejado de existir. no tiene vigencia y sus disposiciones no obligan a nadie.
- d)** Que al dejar de tener vigencia el Contrato Ley, dejan de tener vigencia las prestaciones. y si los trabajadores obtienen un incremento directo al salario del 14%, más 2% del salario en prestaciones, esto no compensa la pérdida de prestaciones del Contrato Ley, que constituyen aproximadamente un 42% de salario de cada uno de los trabajadores.

b.3 Consideraciones procesales:

De conformidad con lo previsto por la Ley, en cuanto a la cuestión procesal de la huelga, los trabajadores, por conducto del Sindicato, deben dirigir por escrito al patrón un Pliego de Peticiones y anunciar el propósito de ir a la huelga, si sus peticiones no son satisfechas, para el caso de que las partes así lo soliciten. de común acuerdo podrán prorrogar el período de prehuelga, y consecuentemente, la fecha de la presunta suspensión de labores.

Ahora bien, de conformidad con lo previsto con el Artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Ley, termina por mutuo consentimiento de las partes o porque no se haya celebrado la revisión, si al término del procedimiento las partes no han llegado a un convenio, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga.

Estando así las cosas el 8 de Julio de 1992, los trabajadores de la Industria Textil del Ramo del Algodón estallaron la huelga, y los patrones como lo previene el Artículo 929, dentro del término de las 72 horas siguientes al estallamiento de la huelga, solicitaron de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia de la huelga.

El procedimiento de inexistencia tiene caracteres de sumario, por los términos tan breves que señala en las etapas de dicho incidente y que es el siguiente:

- "a) La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes. En la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.**

- "b) No pueden posteriormente aducirse causas distintas.**
- "c) La Junta notifica y señala fecha de audiencia en la que oirá a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de cinco días.**
- "d) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia de la solicitud o a efecto de comprobar su interés cuando sea solicitud de terceros**
- "e) Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia, y sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.**
- "f) La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes"¹⁰⁵**

Es decir, el procedimiento previsto por el dispositivo en cita, debe agotarse aproximadamente en 8 días y formular la declaración correspondiente, ya sea declarando la existencia o inexistencia de la huelga, con todos sus efectos y consecuencias correspondientes. sin embargo, la autoridad jurisdiccional, durante los 59 días de huelga, su declaración únicamente fue el silencio, bajo el argumento de que era mejor que las partes llegaran a un convenio, por la vía conciliatoria.

El argumento, sin embargo, carece de consistencia, cuando por otro lado, la

¹⁰⁵ Tent Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Ob. cit., pág. 183

propia autoridad, con anterioridad al estallamiento de huelga, había declarado a los medios de información, el riesgo de que fuera una huelga prolongada, en virtud de que serviría a los industriales para cerrar las fábricas en los que venían teniendo problemas financieros.

b.4 Calificación de la huelga en Río Blanco y Cocolapam

"La mayoría de los tratadistas de derecho laboral, consideran el derecho de huelga, como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable"¹⁰⁶, sin embargo, en el caso de los trabajadores de la industria textil del ramo del algodón, no fue un medio eficaz ejercido por los trabajadores para que los patrones cumplieran con sus obligaciones, sino que fue una huelga con una función bien específica, con una intención bien determinada, de acuerdo a los antecedentes del conflicto de 1990, y esas intenciones, evidentemente eran:

- a).- El cierre de las empresas con problemas financieros, aprovechando la huelga y acusando a los trabajadores de que era debido a su intransigencia que se veían obligados, a suspender definitivamente los trabajos en las fuentes de trabajo, como efectivamente se dio en 57 fábricas, con un saldo de 4,000 trabajadores sin empleo

- b).- Mutilar el Contrato Ley, suprimiendo diversas prestaciones, y entre

¹⁰⁶ Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S., Ob. cit. pág. 176

ellas, el Fideicomiso de ayuda a pensionados y el fondo para ayuda de defunción, sin embargo, el resultado de la huelga favoreció a los industriales más allá de lo que habían previsto, puesto que no hubo mutilación del Contrato Ley, tampoco hubo supresión de prestaciones o desaparición de fideicomisos, sino únicamente se dio **LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LEY** y con ello todas las prestaciones que en el mismo se contienen, puesto que jamás se calificó la huelga como de existente, y por tanto, se permaneció en un no estado de huelga, cuya figura no existe en la legislación laboral, pero que en la práctica se usa por los funcionarios

Pero en el caso específico de las fábricas de "Río Blanco", y "Cocolapam", ubicadas en las Ciudades de Río Blanco y Orizaba, Veracruz, todas pertenecientes al consorcio de la Compañía Industrial de Orizaba, la autoridad laboral, tomó determinaciones muy sui generis, pues:

A nuestro juicio, la actitud de no calificar el movimiento de huelga estallado, no obstante haber transcurrido el término legal, nos pareció perverso, propio de mentes retorcidas, pero en el caso de Río Blanco y Cocolapam, no solo nos parece que la actitud de las autoridades laborales es perversa, sino además monstruosa y criminal, pues ante la actitud de los trabajadores de dichas fábricas de regresar a laborar, inclusive sin ninguna prestación, producto de la frustrada revisión, y sin pago de salarios caídos, la respuesta de la autoridad, en lugar de buscar las formas de convenir, decidió declarar el movimiento de huelga "**LEGALMENTE EXISTENTE PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES**", situación jurídica que era imposible de realizar por la autoridad laboral, pero que sin embargo, contra toda lógica jurídica y

de raciocinio lo hizo, lanzando a los trabajadores a una huelga interminable, cuyas consecuencias es la miseria que se siente en toda la región de Orizaba, Veracruz.

b.5 Últimas Consideraciones:

Como consecuencia lógica y legal del conflicto de huelga del año de 1992, que a decir de las autoridades del trabajo, no hubo huelga, en virtud de que jamás hubo la declaratoria de existencia legal de la misma, independientemente de la actitud tramposa de dichas autoridades, es evidente que el objetivo era la desaparición del Contrato Ley, y desde luego, con ello también la desaparición de la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles, en virtud de que dicha figura u organismo como se le denomina ficticiamente es parte integrante del Contrato Ley.

Ahora bien, al respecto el Artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo establece que si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el Contrato regirá no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores; y el artículo 403 prevé que en los casos de disolución del Sindicato de Trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. De donde se desprende, cuando menos teóricamente, que los patrones no obstante los efectos legales de la falta de revisión, la falta de ejercicio de huelga (por falta de declaratoria de la autoridad, que de manera ilegal no lo hizo), los trabajadores deben seguir disfrutando de todas y cada de las prestaciones a que se refiere el Contrato Ley, y que los patrones están obligados a dar cumplimiento y para

el caso específico que nos ocupa, están obligados a seguir aportando a la Mutualidad Nacional textil del Ramo del Algodón el 12% que prevé el propio Contrato Ley en su parte conducente, sin embargo, desde el momento del estallamiento de huelga y muchos con anterioridad se habían venido negando a cubrir las aportaciones y hasta el momento, lo siguen haciendo, dejando a los trabajadores sin la posibilidad de seguir obteniendo los beneficios de dicha mutualidad, por tanto afirmamos que a corto o mediano plazo, la Mutualidad Nacional Textil desaparecerá por falta de liquidez, motivada por varios factores:

- 1º Por la corrupción existente entre los líderes de las centrales, que se han apropiado de la Mutualidad y que han vivido a sus costillas.
- 2º Por la falta de aportaciones de los industriales que genera falta de liquidez.

Después de conocer el desarrollo que se dio en la huelga promovida por los industriales, en perjuicio de los trabajadores textiles del ramo del algodón, necesariamente tenemos que concluir que en un futuro cercano las prestaciones de previsión social de los trabajadores pensionados de la industria textil, se perderán y que, en adelante, como inclusive ya se viene dando, los trabajadores no percibirán el incremento en sus pensiones, tampoco sus viudas ni sus huérfanos. El futuro de la previsión social para los trabajadores pensionados, se torna demasiado triste, especialmente en tratándose de una industria que tiene establecida en México más de 150 años, cuyos trabajadores, siempre han sufrido condiciones de trabajo inhumanas y que lo siguen haciendo por las constantes sobrecargas de trabajo, y

especialmente, porque están sometidos en la actualidad a circunstancias de intensidad de trabajo con la que difícilmente pueden cumplir, pero son obligados por los industriales en aras de tener la posibilidad de competir con los inversionistas extranjeros.

Ya que con la política económica del expresidente Carlos Salinas de Gortari, quien manifestó que era necesario que México se integrara a la economía internacional, consideramos que la actitud tramposa de todas y cada una de las autoridades laborales, así como las diversas centrales-cárceles, era bien definida, puesto que la intención de los patrones siempre fue la de reducir las prestaciones que se expresan en los Contratos Colectivos de Trabajo, y en el presente caso, el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón, al grado tal, que han manifestado: "En la LIX Asamblea de la Coparmex en octubre de 1991, llegando aún más lejos, solicitan se desconozca la huelga como un derecho colectivo y se castigue penalmente a los trabajadores que quieran insistir en hacer valer este derecho. Abogan también porque se permita formal y legalmente a la patronal, a contratar nuevos trabajadores, en caso de que pese a lo anterior, logran estallar una huelga"¹⁰⁷

¹⁰⁷ Campos Aragón, Leticia, "Nueva cultura laboral". Momento Económico, Número 65, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, Enero-Febrero 1993, pág. 29

CONCLUSIONES

- 1.- Que la historia de las relaciones de trabajo, nos demuestran la forma en que han ido evolucionando las normas que las regulan, hasta conformar el Derecho del Trabajo
- 2.- Que hablar de la historia de México, es hablar de la historia de la lucha de clases
- 3.- Que la huelga, como derecho, empezó a existir de hecho, como el ejercicio del derecho a no trabajar, en protesta por la explotación inhumana de que eran objeto los trabajadores
- 4.- Que la huelga, ha pasado por diferentes fases en el derecho Mexicano del Trabajo, hasta llegar a constituir una garantía constitucional de los trabajadores
- 5.- Que a partir de 1990, la huelga, es utilizada por los patrones, como un arma más eficaz, pronta y expedita, para combatir a los trabajadores
- 6.- Que los patrones, han arrojado al basurero, su derecho a los conflictos colectivos, pues les resultan demasiado engorrosos y en su lugar, se han apropiado del derecho de huelga, como arma, para sus fines; propios del capitalismo neoliberal del México actual

APÉNDICE

CRONOLOGÍA DEL MOVIMIENTO OBRERO TEXTIL, DURANTE LA ÉPOCA INDEPENDIENTE, COMPRENDIDA DE 1823 AL AÑO DE 1905

"1829 Varios grupos de artesanos destruyen e incendian El Parián (almacén comercial situado en el Zócalo de la ciudad), ante la invasión del mercado nacional con productos extranjeros.

"Vicente Guerrero en su discurso de toma de posesión señaló: «... la aplicación bastarda de principios económicos liberales y la inconsiderada amplitud dada al comercio extranjero, agravaron nuestras necesidades... para que la nación prospere es esencial que sus trabajadores se distribuyan en todas las ramas de la industria y particularmente que los efectos manufactureros sean protegidos por prohibiciones de importación sabiamente calculados».

"Sus anhelos por mejorar la situación de los sectores artesanos y de la industria nacional se vieron frustrados por su rápida salida de la presidencia"

"1850 En abril los trabajadores de la fábrica de rebozos El Tarel, en Guadalajara abandonan el trabajo como protesta por la

reducción de sus jornales. El 1º de mayo El Universal de la noticia del motín ocurrido con tal motivo"

"1865 El 10 de junio los trabajadores textiles, pioneros del movimiento obrero en México, hicieron estallar en las fábricas San Idelfonso y La Colmena un movimiento de huelga, la primera organizada en el país que registra la historia del movimiento obrero, protestando contra la reducción de los jornales, el despido injustificado de más de 50 trabajadores, los embargos de sus salarios en las tiendas de raya y contra el nuevo horario de labores que había sido fijado de 5 a.m. a 6:45 p.m. para las mujeres y una hora más para los hombres"

"1868 El 8 de julio se inicia una huelga en la fábrica textil La Fama Montañesa, Tlalpan, solicitando un trato digno y respetuoso, mejor material de trabajo, comercio libre, horario de 12 horas para las mujeres y retribución al trabajo infantil.

"Los obreros alcanzan un triunfo completo

"1868 El 14 de julio los patrones de las fábricas textiles "San Idelfonso" y "La Colmena", decretan un paro de labores - look out con el objeto de reducir los salarios, argumentando una crisis industrial por la competencia de telas extranjeras.

"El 8 de agosto los obreros de las fábricas: "La Hormiga".

"La Magdalena", "La Fama" y "San Fernando" de Tlalpan y "La Colmena" y "barrón" en el D.F., acuden a Juárez pidiendo su intervención y la expedición de una ley que impidiera situaciones como ésta"

"1871 En los Arts. 355 y 925 se establece la responsabilidad civil del criado o dependiente que no cumpla con exactitud las órdenes de su amo y la condena a la huelga.

"En el Art. 925 se establecen 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran modificar los salarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"

1872 "El 15 de junio estalla una huelga en el mineral Real del Monte, Pachuca, iniciada por los barreteros de la Compañía que acusaban a la empresa de violar el contrato firmado en 1869, en el que se estipulaba un jornal de 2 pesos diarios por 36 horas de trabajo y 12 de descanso, ahora se quería reducir a 1 peso. No sólo pedían el cumplimiento del contrato sino la disminución de la jornada de 16 horas"

"El 9 de septiembre los obreros de "La Fama Montañesa", se lanzan a la huelga en contra de las veladas y despido de cuatro compañeros. Las autoridades se dispusieron a mediar el asunto, solucionando la reinstalación de los despedidos, dejando sin respuesta el problema del trabajo nocturno"

"1873 El 25 de julio se vuelve a presentar un conflicto en "La Fama Montañesa", los trabajadores manifiestan su desconfianza al Gran Círculo e impiden que intervenga. Las demandas eran: fijación de una tarifa de salarios, abolición del trabajo nocturno y reducción de la jornada a 10 hrs.

"El paro se resuelve favorablemente, aunque lo referente a veladas quedó pendiente"

"Se van a la huelga los obreros de Tepeji del Río, las peticiones eran: fijación de los salarios, reducción de la jornada y suspensión de las veladas. En este conflicto tampoco interviene el Gran Círculo. Los trabajadores ganan la huelga pero 50 de ellos son expulsados y sólo encuentran acomodo en otras fábricas textiles del Valle de México por gestiones de la "Unión"

"El 14 de agosto se inicia un paro en la fábrica textil de Río Hondo en el cual no interviene el Gran Círculo. Las demandas consistían en la petición de un reglamento interno, fijación de tarifas salariales y reducción de horarios"

"Del 2 al 10 de septiembre los barreteros del mineral la Luz, Gto., se declaraban en huelga, solicitando un aumento del 25% en los salarios. El promedio de éstos antes de la huelga era de 0.08 centavos diarios. La huelga triunfó

"1874 El 8 de julio los obreros de Jalapa de la Sociedad de Artesanos y Jornaleros declaran la huelga adoptando las demandas de los trabajadores del Valle de México. El conflicto se solucionó el 6 de agosto concediendo la jornada de 12 hrs.; un año después conseguirán 10 horas

"El 19 de julio los obreros de la fábrica La Hormiga, suspenden labores, se les conceden algunas de sus peticiones (reducción de la jornada y descanso a medio día de una hora para comer)"

"En agosto se llevó a cabo otro movimiento en el Mineral Real del Monte, Pachuca; después de 5 meses se firmó un convenio con la empresa en la que se establecía por primera vez un jornal determinado"

"1875 Para presionar por la abolición del trabajo nocturno, los textiles del Valle de México emplazan a una huelga general para el 1º de febrero"

"En febrero, operarios de la fábrica Miraflores son despedidos por oponerse al aumento de la jornada de trabajo y reducción de los salarios por la aplicación de multas. En marzo triunfó"

"Surge otro conflicto en "La Fama", interviene como

conciliadora una comisión de las Fábricas Unidas del Valle de México. Los obreros despedidos no se integraron a sus labores pero fueron reinstalados en Río Hondo, Tizapán, Contreras y La Colmena"

"Este año se caracteriza por el número de huelgas registradas. La más importante de ellas, por la polémica que desató, fue la de los trabajadores sombrereros; por la reducción de sus jornales sin ninguna explicación. La huelga se extendió a otros 400 trabajadores que solidariamente se integraron al paro"

"El 19 de julio los obreros textiles de "La Hormiga" se habían declarado en huelga, el movimiento constituyó un triunfo ya que consiguieron que el 19 de agosto se redujeran las horas de trabajo"

"El 7 de agosto se da otro conflicto en la fábrica de San Idelfonso, en el cual tras de suscitarse un enfrentamiento con la fuerza pública muere el compañero Doroteo Olvera. Las Sociedades del Valle de México hicieron una demostración pública de protesta contra tales acontecimientos"

"El 5 de octubre los obreros de la fábrica textil "La Magdalena" suspenden sus labores como protesta"

"El día 12 del mismo mes, se desarrolla un conflicto textil en

Cocolapam, Orizaba, contra la rebaja de salarios, de 1.75 a 1.05 pesos diarios, y por el mejoramiento de los materiales de trabajo"

"1876 **En el mes de julio tuvo lugar una huelga en La Colmena que duró una semana"**

"1877 **En ese mismo mes (abril) los trabajadores de la fábrica de hilados de San Fernando, Tlalpan, se declararon en huelga pidiendo aumento de salario"**

"Pocos días después, los obreros de la fábrica queretana Hércules (Sr. Rubio), se fueron al paro por que se les pagaba una tercera parte del jornal con vales;..."

"En mayo los obreros de La Fama solicitaron se formulase un reglamento interno de trabajo para fijar el horario de 6 a.m. a 6 p.m.. 12 horas, suprimir el trabajo nocturno, establecer una tarifa de salarios, 25 a 50 centavos, suspender el pago con vales o mercancías, así como los castigos arbitrarios de los patrones"

"1878 **En septiembre los trabajadores de "La Magdalena" se declaran en huelga, la cual concluyó al mes siguiente.**

"Se dan otros movimientos de huelga: los tipógrafos de la imprenta del gobierno y los mineros en El Rosario, Sinaloa"

"1880 400 trabajadores se la fábrica poblana "El Patriotismo", se declararon en huelga como protesta contra el administrador. Varios obreros fueron aprehendidos, sus compañeros de otras fábricas les ayudaron"

"1881 "El 8 de noviembre estalla una huelga en la fábrica de hilados del ingenio de Orizaba, porque no se aumentó el salario.

Estalla otra huelga en la fábrica de hilados de algodón de Tepeji del Río por los malos tratos que sufrían los obreros"

"1883 El 21 de enero estalla una huelga en Pinos Altos, Chih. Los mineros se quejaban del maltrato que recibían de los capataces y acusaban a las autoridades de complicidad con la empresa (Luis Terrazas)"

"En mayo los trabajadores de la fábrica Cerritos en Orizaba, se declararon en huelga

"Los operarios de la fábrica de Hilados y Tejidos del Río Hondo, hicieron el paro porque no se les pagaba lo que pedían"

"1884 En mayo se declara una huelga en las fábricas textiles El Mayorazgo, La Economía y La Trinidad, porque se quería rebajar el precio que se pagaba por cada pieza de manta, se les despedía injustamente para reemplazarlos por muchachos

y trabajaban hasta la media noche"

"Los obreros de la fábrica La Tlaxcalteca, se van al paro debido a que a 30 trabajadores, al presentarse a pedir sus salarios, los encarcelaron. Se reinician labores sin haber obtenido grandes ventajas"

"A fines de año, los operarios de la industria textil de Tlaxcala y Jalisco se fueron al paro por la disminución de su jornal.

"En diciembre los obreros de La Magdalena suspenden labores, por la reducción de su salario a la mitad"

"1885 En el mes de septiembre se da un movimiento de huelga en la fábrica tlaxcalteca de mantas El Valor"

"1887 Los obreros de la fábrica capitalina de hilados de San Antonio Abad se declararon en huelga porque la calidad de los materiales les hacían perder tiempo y dinero"

"1889 Huelga en la fábrica de hilados de Nogales, cerca de Orizaba, porque se rebajó el salario.

"En octubre estalla un conflicto en la fábrica veracruzana de Hilados y Tejidos El Molinito"

- "1892** **Huelga en la fábrica de San Lorenzo, Veracruz"**
- "En septiembre estalla otro movimiento laboral en la fábrica de Cerritos, Orizaba, porque se disminuyó el jornal"**
- "1895** **EN marzo surge un movimiento de huelga en la fábrica queretana "Hércules" y "La Purísima"**
- "Durante este año se registran varias huelgas en las compañías cigarreras"**
- "1898** **En enero se registra un movimiento de huelga en la fábrica textil "La Colmena"**
- "El 9 de junio, en Tlaxcala, con la participación del Gran Círculo de Obreros Libres -recién fundado-, estalla otra huelga en la fábrica "San Manuel", Apizaco.."**
- "1901** **Huelga de los maquinistas del ferrocarril internacional del norte, demandando aumentos de salarios para compensar la carestía"**
- "En "San Fernando", Tlalpan, 600 trabajadores recurren al paro de labores, porque el administrador los maltrataba y despedía sin causa justificada"**

**"1905 En mayo los obreros se la fábrica de yute "Gertrudis",
Orizaba, se declararon en huelga"¹⁰⁸**

¹⁰⁸ Historia y Crónicas de la Clase Obrera. Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1981. Cfr. págs. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41

BIBLIOGRAFIA

1. **Anguiano Rodríguez Guillermo. "Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical". Editorial Trillas, México, 1985.**
2. **Barajas Montes de Oca Santiago. "Derecho del Trabajo", Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1990**
3. **Barajas Montes de Oca Santiago, "La Huelga un Análisis Comparativo", Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1983**
4. **Brom, Juan, "Esbozo de Historia Universal", Editorial Grijalbo, México, 1973**
5. **Carr Barry, "El movimiento obrero y la política en México 1910/1929", Editorial Era, Colección "Problemas de México", México, 1981**
6. **Castorena, José de Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Sexta Edición, Editorial Fuentes Impresores, México, 1973**
7. **Cavazos Flores Baltasar. "EL Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica", Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972**
8. **Cué Cánovas Agustín. "Historia Social y Económica de México 1521-1854", Editorial Trillas**
9. **Conesa Ana María, Reyna Muñoz Manuel. "El Derecho Laboral en México Realidad y Encubrimiento", Editado por la UAM, México, 1991**
10. **De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial**

Porrúa, México, 1959.

11. *De Buen Lozano, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1987.*
12. *Fernández Arras Arturo. Tesis de Licenciatura. "La Coalición y el Derecho de Huelga en México, 1982"*
13. *Historia y crónicas de la clase obrera en México". Escuela Nacional de Antropología e Historia/Instituto Nacional de Antropología e Historia. Varios Autores, México, 1981*
14. *Lastra Lastra Dr. José Manuel. "Ideas Generales del Trabajo y su Evolución Histórica", publicado en la Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990.*
15. *Larrañaga Eduardo y otros. "El Derecho Laboral en México", Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1991*
16. *Loyza de la Cueva Octavio. "Esencia, apariencia y uso del Derecho del Trabajo", Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1992.*
17. *Maldonado Edelmiro. "Breve Historia del Movimiento Obrero", Universidad de Sinaloa, México, 1981*
18. *Pasquel, Leonardo, "El conflicto obrero de Río Blanco en 1907", Editorial Citlaltépetl, México, 1976*
19. *Remolina Roqueñi, Felipe. "El Artículo 123", Primera Edición, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1974*

20. *Rouaix, Pastor, "Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917", Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1959,*
21. *Santos Azuela Héctor. "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo", Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987*
22. *Silva Herzog Jesús. "Breve Historia de la Revolución Mexicana (Los antecedentes y la Etapa Maderista)", Fondo de Cultura Económica, México, 1989.*
23. *Saint-León, E. Martín. "Historia de las Corporaciones de Oficio", Editorial Partenón, 1977, Impreso en Argentina.*
24. *Soberanes, José Luis, "Una aproximación a la Historia del Sistema Jurídico Mexicano", Fondo de Cultura Económica, México, 1992*
25. *Tena Suck Rafael e Italo Morales S. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1987.*
26. *Trueba Urbina Alberto. "Evolución de la Huelga", Ediciones Botas, México, 1950.*
27. *Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1971.*

LEYES Y CONTRATOS

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. Colección Popular, Ciudad de México, Serie de Textos Jurídicos, Instituto de*

Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1994

2. *Ley Federal de Trabajo, comentada por Francisco Breña Garduño, Editorial Harla, México, 1987*
3. *Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización, 1990-1992*

REVISTAS

- 1.- *Revista Laboral, Número 2, Noviembre de 1992*
- 2.- *Revista Momento Económico, Número 65, Enero-Febrero de 1993*

PERIÓDICOS

Los periódicos que se consultaron para este trabajo, durante el período del conflicto fueron:

- *Excelsior*
- *La Jornada*