

780
20y.



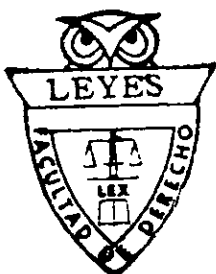
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO.

"EL DERECHO DE HUELGA Y SU
PROCEDIMIENTO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE GUADALUPE SOTO VEGA



MEXICO, D. F.

1908

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

266695



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES QUE GRACIAS A
ELLOS Y A SU INCONDICIONAL
APOYO ME AYUDARON A LOGRAR
MIS METAS.

A DIOS QUE ME HA DADO
VIDA Y FUERZAS CON LAS
CUALES HE TRATADO DE
SUPERARME.

A MIS HERMANOS(AS)
QUE EN TODO TIEMPO
ME HAN AYUDADO EN
MIS ASPIRACIONES Y
ESTUDIOS.

A LA UNIVERSIDAD QUE ME
BRINDO UN LUGAR EN ELLA
PARA LOGRAR SER UN BUEN
PROFESIONISTA.

A LA FACULTAD DE DERECHO
QUE ME DIO LOS CONOCIMIENTOS
NECESARIOS PARA SER ALGUIEN
EN ESTA VIDA.

A MIS MAESTROS QUE
ME LLENARON DE SU
SABIDURIA Y CONO-
CIMIENTOS CON LOS
CUALES ME HE TRA-
TADO DE SUPERARME
DIA TRAS DIA.

EL DERECHO DE HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO

I N D I C E

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

PAGS.

CAPITULO 1

CONCEPTOS BASICOS.

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Derecho Colectivo.....	5
1.3. Trabajador.....	10
1.4. Patrón.....	13
1.5. Sindicato.....	18
1.6. Contrato Individual de Trabajo.....	23
1.7. Contrato Colectivo de Trabajo.....	29
1.8. Contrato - Ley.....	34
1.9. Coalición de Sindicatos.....	42
1.10. Huelga.....	46

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

2.1. La Reforma.....	55
----------------------	----

2.2. <i>La Huelga en el Porfiriato</i>	65
2.3. <i>La Revolución Mexicana</i>	77

CAPITULO 3

NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

3.1. <i>Constitución de 1917</i>	82
3.2. <i>Ley Federal del Trabajo</i>	92
3.3. <i>Decretos, Reglamentos, Jurisprudencia, Ejecutorias</i>	112

CAPITULO 4

PROBLEMATICA DE LA HUELGA

4.1. <i>Calificación de la Huelga</i>	132
4.2. <i>Recuento rápido en beneficio de las partes</i>	141
4.3. <i>Prohibición de la huelga por solidaridad</i>	145
4.4. <i>Ampliación del término para contestar el emplazamiento</i>	151

CONCLUSIONES.....	158
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	160
-------------------	-----

I N T R O D U C C I O N

En esta investigación que se realizó relativa a la huelga y su procedimiento en nuestro país, se trata de dar una visión amplia de la figura jurídica que nos ocupa y lograr un panorama más general y sencillo de entender éste tipo de conflictos que en la actualidad se dan con gran frecuencia.

Este estudio contiene una serie de capítulos en los cuales se detalla con gran cuidado todos y cada uno de los procedimientos de la huelga.

En primer término nos enfocaremos a una serie de conceptos doctrinales y jurídicos de todas y cada una de las personas y figuras que intervienen en un conflicto de huelga, esto con el propósito de que quien consulte ésta investigación conozca y pueda entender como y quiénes figuran en el conflicto, así como también en cada definición se dá un punto de vista, crítica u opinión.

Ya en el segundo capítulo se hace un estudio muy profundo en relación con la historia de la huelga e México de como surgieron los primeros movimientos de huelga, quiénes los formaron, cómo se desarrollaron; así también cada una de las leyes que regularon o incluyeron a la huelga, de igual forma un estudio comparativo con las leyes laborales actuales. Este estudio es importante porque nos señala como se fue evolucionando la huelga, qué cambios ha sufrido hasta nuestros días y como las leyes actuales regulan la huelga.

En un tercer capítulo conoceremos detalladamente el procedimiento actual, tanto en la Constitución Política de nuestro país en la cual hay una serie de artículos que mencionan las formas en que se puede dar este tipo de conflictos. A continuación se estudiará a la Ley Federal del Trabajo, que contiene el procedimiento a seguir en relación a la huelga, así como los artículos aplicables a cada situación haciendo una crítica u opinión, manifestar en que se esta de acuerdo y en que suponemos que la ley debe sufrir un cambio; y como último estudio de éste capítulo se menciona cuáles son las jurisprudencias aplicables al tema y de igual manera dar una opinión particular de éstas.

Ya como último capítulo nos enfocaremos a la problemática de la huelga, en el cual se mencionan las que se consideran que se deben dar una serie de cambios en la ley, mencionando en que no se está de acuerdo las propuestas que se dan desde un punto de vista y como se debe dar este cambio en donde debe ser una propuesta propositiva, siempre a mejorar todas y cada una de las problemáticas que se mencionan.

A continuación se formularán una serie de conclusiones a las que se ha llegado, todo de acuerdo a la investigación efectuada.

Como se puede apreciar la finalidad de este estudio, es que al consultar esta investigación sobre una figura jurídica como es la huelga, se tengan los elementos necesarios, sencillos y entendibles para estos conflictos y lograr que el lector tenga un panorama amplio del tema que se desarrolló.

C A P I T U L O 1

CONCEPTOS BASICOS

CAPITULO 1

CONCEPTOS BASICOS

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

El problema de la denominación apropiada de nuestra rama jurídica depende de la dictaminación lógico-histórica de su connotación y de su denotación. Las múltiples concepciones de los juristas respecto de su naturaleza y los crecientes límites de su extensión derivados del constante desarrollo de la rama jurídica objeto de nuestro estudio, ha originado que se le denomine con los más variados términos. Entre los más usuales podemos mencionar los siguientes: Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho del Trabajo, Derecho Laboral y Derecho Social. (1)

a) *Derecho Industrial.*- Esta denominación tiene un valor histórico por haber sido la primera, se justifica si nos situamos en la época en que surgió. "Fue en la industria donde aparecieron los primeros síntomas de malestar social y los trabajadores de la misma, los primeros que obtuvieron leyes protectoras". Pero estas leyes protectoras sólo regulaban el trabajo desarrollado en las industrias. Al principio se le denominó legislación industrial y después se le cambio como Derecho Industrial.

b) *Derecho Obrero.*- En la actualidad el concepto de Derecho Obrero no es muy utilizada, ya que algunos autores consideran a éste en su contenido muy deficiente, porque abarca sólo a los trabajadores que desempeñan un trabajo

(1) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1976. P. 101.

manual y no toma en cuenta a los trabajadores intelectuales, a los empleados de comercio y a los empleados en general.

Uno de los defensores más persistentes del Derecho Obrero es el maestro Castorena y el cuál los define así:

El Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quiénes la prestan y de quiénes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan. (2)

La definición del Derecho Obrero se pone en evidencia si leemos el párrafo introductorio del Artículo 123 "A" de la Constitución, que dispone que las leyes del trabajo regirán no sólo entre los obreros sino entre los jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Es cierto que el Derecho del Trabajo nace para el obrero de la industria de la transformación y tampoco puede olvidarse que el concepto de obrero dentro de la terminología marxista corresponde a la idea de proletario, o sea, el que vive de su trabajo, sin que necesariamente sea un trabajador manual.

c) Derecho del Trabajo.- Dentro de las definiciones

(2) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. México. 1931. P.5.

que contemplamos es la del maestro Castorena que dice: Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre si, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas. (3)

Otra definición que se menciona es la del maestro Mario de la Cueva el cual lo define así:

Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana. (4)

En esta definición el maestro de la Cueva se inspira en la idea de la dignidad de la persona humana la cual fue proclamada por los que redactaron el primer Código Civil Mexicano de 1870.

A continuación mencionaremos una definición más acorde con el tiempo actual, y la cual se apega más a la teoría social y jurídica del Artículo 123 Constitucional, que nos dá el maestro Trueba Urbina.

"Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". (5)

(3) IBIDEM, Pág. 17.

(4) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México, 1993. P. 263.

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981. P. 135.

d) *Derecho Laboral.*- Esta expresión se ha venido utilizando desde hace muchos años atrás como sinónimo de derecho del trabajo. La expresión derecho laboral es equivalente en todo su significado a la del derecho del trabajo.

e) *Derecho Social.*- Algunos autores se han inclinado por el título del derecho social, estimando que es el más expresivo de las notas mencionadas.

Una ventaja importante de ésta denominación la encontramos en que, histórica y racionalmente, este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el problema social, surgido de la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria.

Una segunda ventaja, no menos importante, consiste en que, por su extensión mayor a la denominación derecho del trabajo, comprende fácilmente dentro de ella todo lo relativo a la seguridad social.

De el anterior término que se le quiere dar al derecho del trabajo, como derecho social éste no lo consideramos muy aceptable ya que el término social no sólo comprende al derecho del trabajo sino que comprende también a otras ramas como el derecho civil, penal, agrario en los cuales se trata de dar solución a los problemas sociales, es por eso que éste término no lo consideramos aceptable para denominar al derecho del trabajo.

De todas las anteriores acepciones que se le dan al Derecho del Trabajo consideramos que la más aceptable es la que lo define como Derecho del Trabajo porque abarca claramente todos los aspectos de las otras denominaciones,

ya que considera a los obreros, a la industria, a lo laboral y la seguridad social.

Además porque es una denominación que se apega a nuestra legislación tanto al Artículo 123 "A" Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

1.2. DERECHO COLECTIVO.

El Derecho Colectivo surge de la necesidad que tienen los trabajadores para defender sus intereses.

Dentro de las definiciones que encontramos de Derecho Colectivo son las siguientes:

"Es la envoltura del Derecho Individual del Trabajo, del Derecho protector de las mujeres, de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de éstos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar una fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad".(6)

Según Guillermo Cabanellas: Es aquel que teniendo, por sujetos o conjuntos o grupos de trabajadores y de patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dotadores de trabajo, desarrolla su objeto en organizaciones grupales

(6) DE BUEN L. NESTOR. Derecho del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México, 1991. P. 584.

determinando o firmando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses. (7)

"El Derecho Colectivo del Trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de los miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la república del trabajo".(8)

Como vemos en las anteriores definiciones encontramos que firman varias similitudes:

a) Determinan su condición esencial de ser una parte del Derecho del Trabajo.

b) Ponen de manifiesto que es un derecho cuyos destinatarios son fundamentalmente, las clases sociales.

c) Destacan la finalidad principal de señalar caminos jurídicos a los conflictos, que de otra manera se desarrollarían en términos de enfrentamiento directo.

Consideramos que la definición del maestro Mario de la Cueva es la más aceptable ya que abarca más la esencia del Derecho Colectivo, aunque como ya se dijo concuerda en algunos aspectos con las otras definiciones.

(7) CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral. Tercera edición, Heliasta. Buenos Aires, 1989. P. 16.

(8) DE LA CUEVA MARIO. Ob. Cit. P. 213.

Con realidad el concepto de Derecho Colectivo intenta resumir, la idea de que los organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas.

El Derecho Colectivo no se refiere directamente el trabajador individualmente considerado, sino que tiene por finalidad la consideración de los grupos sociales que se encuentran vinculados por el trabajo y su acción.

El contenido del Derecho Colectivo es variable de acuerdo a las circunstancias.

En México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del derecho colectivo. El reconocimiento constitucional el derecho de asociación profesional y al de huelga y el establecimiento específico a nivel legal del contrato colectivo de trabajo permiten atribuir al derecho colectivo nacional una importancia indiscutible.

El Derecho Colectivo no sólo se integra con instituciones que favorecen a los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, dividiremos al estudio del derecho colectivo de la siguiente manera:

- 1.- El derecho de asociación profesional.
- 2.- El contrato colectivo de trabajo.
- 3.- El reglamento interior de trabajo.
- 4.- Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

5.- El derecho de huelga.

Una realidad del Derecho Colectivo es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad proletaria; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social. El derecho colectivo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado.

Dentro de los fines del Derecho Colectivo en México encontramos los siguientes:

1.- La influencia inmediata del derecho colectivo del trabajo; hay una serie de momentos que podrían decirse sucesivos, no obstante lo cual constituyen una unidad indisoluble.

a) La unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se formarán la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia.

b) La creación de la democracia de clases sociales, esto es, la igualdad jurídica del trabajo y del capital para la creación y aplicación del derecho individual del trabajo y la seguridad social.

c) Un intento de aplicación integral del principio de igualdad, en el cual el Derecho Colectivo pretende acabar con los privilegios del capital y hacen del trabajo la fuente principal de los honores.

d) La justicia social, finalidad que la clase trabajadora conquista en lo posible, en los contratos colectivos de trabajo.

e) El derecho colectivo no se contenta con la creación de nuevas condiciones de trabajo, si no que se hace garante de su cumplimiento. A este respecto, es importante citar el Artículo 450 Fracción IV de la Ley, que señala como objeto legal de huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o el contrato ley en las empresas o establecimiento en que hubiese sido violado.

f) Constituye un principio nuevo de estructuración del Estado, que consiste en la integración de ciertos órganos estatales con representantes de los trabajadores y de los empresarios.

En resumen diremos que el Derecho Colectivo sirve de base para los trabajadores y patrones para defensa de sus intereses, los cuales se defenderán a través de las asociaciones que los mismos trabajadores o patrones conformen de acuerdo a sus intereses.

Con respecto a la huelga que es el tema que nos concierne el Derecho Colectivo hace posible su cumplimiento, a través del contrato colectivo de trabajo, que la misma asociación exige al patrón su fiel cumplimiento.

El Derecho Colectivo es un logro que los trabajadores llevaron a cabo para defender sus derechos, el cual pretende acabar con los abusos que muchos de los patrones, y que los trabajadores pueden lograr a través de la huelga un derecho de todo trabajador que pretende presionar al

patrón para que éste cumpla con el contrato colectivo que los mismos trabajadores han llevado a cabo y el cual consagro sus derechos.

Muchos consideran que el derecho colectivo es un derecho de la clase trabajadora frente a la clase empresarial pero se reitera que es un derecho que crea instrumentos, tanto para una como para otra clase y así llegar a la conclusión de que es un derecho para ambas clases.

1.3. TRABAJADOR.

El concepto de trabajador es genérico, por que se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones.

En la doctrina encontramos las siguientes definiciones:

Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal subordinado lícito y remunerado. (9)

Con las características anteriores está suficientemente personificado el trabajador como sujeto de nuestra rama jurídica.

(9) MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. cit. P. 19.

También encontramos que tanto es trabajador quien presta sus servicios para un patrón, como el que los presta para dos o más patrones.

Alfredo Sánchez Alvarado manifiesta que cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral. (10)

La anterior definición nos da a entender que todo trabajador, ésta sujeto al estatuto laboral del lugar donde presta su trabajo, ya que éste al ser trabajador del lugar, está obligado a acatar las disposiciones de la empresa.

Ley de 1970 (Artículo 80).- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica un trabajo personal subordinado.

De la definición de 1970 podemos deducir los siguientes elementos:

- 1) Trabajador será siempre una persona física.
- 2) Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- 3) El servicio ha de ser en forma personal.
- 4) El servicio ha de ser de manera subordinada.

(10) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. México, 1967. P.- 31.

Lo anterior reitera que las personas morales nunca pueden ser consideradas trabajadores.

Una conclusión práctica también desprendemos de esta definición es que las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma, desde el momento en que ya no le prestan servicios personal alguno.

Como hemos visto, nuestra ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual usar la expresión de "empleados" refiriéndose a los trabajadores de oficina.

El maestro Dionisio J. Kaye nos da una clasificación del trabajador:

a) Trabajador no sindicalizado.- Persona física que presta sus servicios personales en forma subordinada, sin encontrarse agremiado a ninguna asociación profesional de trabajadores.

b) Trabajador sindicalizado.- Persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, miembro de una asociación profesional de trabajadores.

c) Trabajador de confianza.- El Artículo 9 de la Ley dispone que ésta categoría no depende de la designación que se de al puesto, sino a las funciones que desempeñe el trabajador, considerándose funciones de confianza a las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que tenga el carácter de general en la empresa o establecimiento, o que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

d) *Intermediario.*- Es la persona que ayuda a la contratación o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón.

Según el Artículo 14, Fracción II de la Ley no podrá recibir ninguna retribución o comisión con cargo al salario del trabajador. (11)

De la clasificación anterior podemos entender que toda persona que desarrolle un trabajo personal subordinado debe ser considerado como trabajador aunque cada trabajador desarrolle diferente actividad.

Es importante mencionar que el trabajador dentro de la huelga, es él quien tiene el derecho a la huelga, el cual lo hace valer mediante la coalición de trabajadores, porque si el trabajador no apoya la huelga ésta no se llevaría a cabo, dado que el trabajador va a salvaguardar sus intereses, si el considera que la huelga le afecta, éste no votara a favor del estallamiento del conflicto.

Por eso es importante saber quien es el trabajador y cuales son sus derechos y obligaciones.

1.4. PATRON.

La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de patrón, sólo Alfredo Sánchez Alvarado intenta

(11) *J. Kaye Dionisio. Relaciones individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda Edición. Themis. México, 1995. P.P. 37-38.*

una definición al afirmar que patrón es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada. (12)

La doctrina extranjera menciona los siguientes:

Juan D. Pozzo: "el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución". (13)

Krotoschin: "es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios". (14)

Manuel Alonso García: "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la prestación mencionada". (15)

Madrid: "patrono es la persona, natural jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas". (16)

Guide: "se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento

(12) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. Cit. P. 299.

(13) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. P. 478.

(14) IDEM.

(15) IDEM.

(16) IDEM.

de producción demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal lo hace productivo mediante el obrero asalariado. ".(17)

Dentro de las anteriores definiciones podemos encontrar como características generales:

- a) Es una persona física o jurídica.
- b) Que tiene a su mando varios trabajadores.
- c) Que tiene que pagar una retribución el trabajador por su servicio.

Además de las anteriores características el patrón muchas veces es el dueño de la empresa, pero hay algunas ocasiones que el patrón ocupa a otra persona para que dirija los trabajos y a ésta persona también se le puede considerar como patrón porque ésta actuando a nombre del dueño de la empresa.

También es importante mencionar que al patrón se le han dado diferentes denominaciones como acreedor de trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario.

En el Artículo 123 Constitucional y particularmente en el inciso "A", relativo al trabajo en empresas no estatales, se emplean diferentes expresiones, así se habla de "patronos", expresión preferentemente usada: de "patrón", "empresa", "empresario" y de "centros de trabajo".

(17) IDEM.

De lo anterior podemos llegar a la conclusión de que la denominación más usual que se le puede dar a la persona que tiene a su mando varios trabajadores se le llame patrón porque es la expresión que nos menciona la ley y además es la que se oye mejor.

Es importante hacer mención en un precepto especial de la Ley que nos dice ahora que los directores, administradores, gerente y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Lo anterior trae como consecuencia que a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, tienen relación directa con los trabajadores, por que pueden mandar a los trabajadores, supervisarlos en sus labores, reprimirlos por las faltas en que incurran y en todo caso hasta suspenderlos cuando haya causa justificada y por lo anterior se le considera como representante del patrón.

En cuanto a la clasificación del patrón la podemos explicar de la siguiente manera:

a) Patrón persona física o moral.- Persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

b) Intermediario.- El Artículo 12 de la Ley lo define como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. En este aspecto, podemos considerar que éste tipo de sujetos, en el estricto sentido de la definición,

no constituyen la figura de patrón; sin embargo de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 13 no serán considerados intermediarios, sino verdaderos patrones, las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cubrir obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario, esto es, que no cuenten con dichos elementos, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, de las obligaciones contraídas con los trabajadores. A éste respecto, debemos considerar que los intermediarios dejaran de serlo y se convertirán en patrones cuando cuenten con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y sean empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos en su nombre.

c) Empresa o Beneficiario.- Debemos dejar asentado, que de acuerdo a la teoría del riesgo de empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, será el patrón para todos los efectos de la ley y no a las personas física que representen a esa unidad económica. Así igualmente si la empresa ejecuta obras a otra empresa y la primera no cuenta con los elementos necesarios, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores y los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho de disfrutar de las condiciones de trabajo proporcionadas a los que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.

e) Patrón sustituto.- Se entiende por patrón sustituto a aquella persona que se encarga de una empresa con el ánimo de continuar la explotación de la misma. El

Artículo 41 de la Ley señala que la sustitución de patrón no afectara las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, pues el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses y una vez concluido el término únicamente subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón.

(18)

De todo lo anterior se desprende que el patrón es la persona ya sea física o moral que recibe los trabajos de uno o varios trabajadores, y cabe mencionar que se diferencia del trabajador ya que un trabajador no puede ser persona moral y el patrón sí.

En materia de huelga el patrón, es la persona a la que se le presiona mediante el emplazamiento y es a quien se le formulan las peticiones que la coalición de trabajadores hace para salvaguardar sus intereses, pero a su vez también el patrón puede formar su asociación profesional de patronos para velar por los intereses de éstos.

Además el patrón tiene la carga procesal de contestar el pliego de peticiones, es el que tiene la última palabra si llega a una conciliación.

1.5. SINDICATO.

La ley y la doctrina preven la posibilidad de que se formen sindicatos de patronos o trabajadores, pero la

(18) J. KAYE, Dionisio. Ob. Cit. P.P. 39-40.

realidad mexicana se ha concretado a los últimos, a diferencia de lo que ocurre en los países escandinavos, en los que sí ha tenido gran auge la formación de los sindicatos patronales.

Para algún sector de la doctrina el sindicato es una coalición permanente constituida para unificar las relaciones de trabajo y alcanzar la justicia social. Se trata de un organismo creado con independencia del Estado y por lo común de cualquier otro grupo social.

El sindicato es la organización de los trabajadores y un instrumento de lucha para defender sus intereses, fundamentalmente, contra los patrones y el Estado. Por lo mismo se sostiene, que el sindicato es el obrero organizado dentro de las fábricas, los talleres y los centros de trabajo. (19)

Como vemos en las anteriores definiciones de sindicato su función principal es el defender los intereses de los trabajadores, ya que éstos se pueden ver afectados ya sea por los patrones o el Estado. Otra apreciación importante es que los sindicatos tienen una total independencia con el Estado y ésto es de suma importancia, por que así el Estado no podrá intervenir en los asuntos internos del mismo.

El maestro Mario de la Cueva nos da una definición substancial en la cual busca expresar la idea del derecho del trabajo, la naturaleza y finalidad del movimiento obrero.

(19) SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Porrúa. México, 1990. P. 76.

El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas. (20)

En esta definición vemos que el autor se inclina más por la justicia social, mejores condiciones de trabajo como el centro medular de las sociedades.

Una de las primeras definiciones de sindicato que se da en México, la contempla el Artículo 142 de la Ley de Veracruz de 1918, la cual se inspiró en la legislación francesa de 1884 y que a la letra decía:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad de profesiones similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de su profesión". (21)

La actual Ley Federal del Trabajo nos define el sindicato en su Artículo 356:

Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De todas las anteriores definiciones tanto doctrina-

 (20) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 283.

(21) Ibidem. P. 278.

les como lo contemplado en la ley, consideramos que la más usual es la que menciona la ley, ya que nos enmarca en pocas palabras la finalidad que tienen los sindicatos en la actualidad.

El estudio, el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos.

Dentro de nuestra legislación la Ley reconoce cinco formas de sindicalización: Los Sindicatos Gremiales, Los de Empresa, Los Industriales, Los Nacionales de Industria y Los de Oficios Varios.

Sindicato General es aquel que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades, de sus miembros.

El Sindicato Industrial, en lugar de agrupar a los individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas: pero dentro de la misma rama industrial.

Los Sindicatos Nacionales de industria están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma

empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno u otro caso, en dos o más entidades federativas.

En el Sindicato de Oficios Varios se autoriza el establecimiento de esa asociación profesional en localidades reducidas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni trabajen en la misma empresa.

Para cuestiones de huelga el sindicato es la coalición de trabajadores que tienen la capacidad para emplazar a una empresa.

Los trabajadores por medio del sindicato, defienden sus intereses ante las arbitrariedades que algunos patrones llevan a cabo con éstos, pero hay algunos líderes sindicales que sólo buscan el interés propio y se olvidan de los trabajadores que en algunas ocasiones son los más perjudicados.

Para que un sindicato emplace a huelga a una empresa, la mayoría de los trabajadores deben de estar de acuerdo, si no hay mayoría la huelga no se puede llevar a cabo.

Lo anterior es una de las limitaciones que tiene el sindicato, ya que debe haber una democracia entre sus integrantes, además a un trabajador no se le puede obligar para que forme parte del sindicato.

Actualmente los sindicatos tanto en México como en los demás países demócratas del Mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad; agrupan a miles y miles de trabajadores, obtienen ingresos cuantiosos por las cuotas de sus agremiados.

1.6. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del Derecho Social. Los problemas del trabajo resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un "alquiler". Los juristas vieron que, entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como el convenio dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste. Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el contrato de trabajo dentro de alguno de los contratos conocidos, y a el arrendamiento, al de compraventa y otros lo asimilaron con el contrato de sociedad o al de mandato, compra-venta ni arrendamiento lisa y llanamente, es contrato individual de trabajo. (22)

Dentro de la doctrina podemos encontrar gran variedad de definiciones las cuales mencionaremos algunas:

Cabanellas.- Es áquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (23)

 (22) GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Porrúa. México, 1994. P. 29-30.

(23) CABANELLAS, Guillermo. P. 464.

De la Cueva.- Es áquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. (24)

Es áquel en cuya virtud una persona se obliga respecto a otra a emplear en servicio de ésta su propia energía de trabajo, y a su vez ésta se obliga a pagar a áquella una retribución proporcional al tiempo o la cantidad de trabajo producido. (25)

Las anteriores definiciones que se dan consideran al contrato de trabajo una obligación que contrae el trabajador hacia el patrón y así también se menciona la retribución, o sea, el salario, ésto quiere decir que los autores tienen las mismas posiciones respecto al contrato individual.

Por lo cual consideramos que no hay preferencia por alguna definición en especial ya que de acuerdo a lo antes mencionado todos definen al contrato individual de trabajo de una manera semejante.

Entrando en la legislación, la actual Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 Segundo Párrafo define al contrato individual de trabajo cualquiera que sea su denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

- - - - -

(24) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 483.

(25) J. RUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1960. P. 5-6

Como vemos tanto la legislación como la doctrina tienen una misma idea del contrato individual de trabajo ya que contienen los mismos elementos antes mencionados como lo es la obligación de prestar un trabajo y el pago del salario.

De la definición anterior podemos desprender, fundamentalmente las siguientes conclusiones:

a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo, si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra, la de pagar un salario.

b) Que el contrato es, un acuerdo de voluntades, siendo intranscendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

Dentro del contrato individual de trabajo se contemplan algunos requisitos que son de gran importancia para que éste se de y los cuales son:

1) Elementos esenciales.

a) Voluntad o consentimiento.- Se puede deducir de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el Artículo 25 de la Ley, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y pago del salario.

b) Objeto posible.- En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario.

2) Presupuestos de valides.

a) Capacidad.- Aquí se da la capacidad tanto de goce como de ejercicio. Respecto a la primera, en la Fracción III del Inciso "A" del Artículo 123 Constitucional, se determina que esta prohibido la utilización del trabajo de menores de 14 años. La capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años, ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo.

b) Libre albedrio.- Esto significa la ausencia de vicios del consentimiento.

c) Licitud en el objeto.- Esto se regula en forma más cuidadosa que el consentimiento, Particularmente en el Artículo 5º se mencionan las principales causas de licitud.

d) La forma.- El contrato individual de trabajo como lo indica el Artículo 24 de la Ley de hacerse constar por escrito, pero la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos, que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la omisión.

El contrato individual de trabajo se puede dar en varias formas según sea el plazo que se le de, así los mencionaremos a continuación:

a) Contrato por tiempo indeterminado.- Esto lo dispone el Artículo 35 de la Ley: "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación sera por tiempo indeterminado".

En este contrato no se estipula cuando se va a dar por terminada la relación de trabajo, por que no se tiene contemplado cuanto durara la obra.

b) Contrato por obra determinada.- En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación .

La modalidad juega, normalmente, en función de la voluntad de las partes. La determinación de obra, en los contratos que estamos examinando, depende también su voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objeto cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes determina la vigencia de la relación.

En éste tipo de contratos esta estipulado el tiempo que va a durar la relación, contiene hasta cuando va a durar la obra y en cuanto termine esta se da por terminada la relación de trabajo que unía al trabajador con el patrón.

c) Contrato por tiempo determinado.- Opera claramente las modalidades del negociar jurídico, esto es, el plazo y la condición.

Como quiera que sea y no importando la calificación que merezcan en estos contratos la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo, en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario. (26)

(26) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. P.P. 50-54.

La ley señala en su Artículo 31 que tanto los contratos como las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo a la buena fé y a la equidad.

Como lo dice su definición el contrato individual es un acuerdo de voluntades tanto del trabajador quien presta el servicio y del patrón quien esta obligado al pago del salario.

De éste contrato surge la relación laboral, la cual las partes estipula cual va a ser su duración, y como se va a dar, por eso es muy importante que en toda relación de trabajo, haya un contrato por escrito porque en el están contempladas las condiciones de trabajo ya que en caso de incumplimiento por parte del patrón el trabajador puede exigir el cumplimiento de dicho contrato ante las autoridades correspondientes, pero como se dijo anteriormente, que no por que no haya contrato escrito el trabajador no puede exigir el cumplimiento, el sólo hecho de prestar el servicio y que el patrón le este pagando su salario, se obliga al patrón al cumplimiento del contrato.

Cabe hacer notar también que la característica esencial del Contrato Individual del Trabajo es la subordinación, diferencia del trabajo independiente. Y ésta norma marca la línea divisoria entre el campo de la contratación laboral y el de la contratación civil o mercantil.

1.7. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Es la institución central del Derecho Colectivo del Trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del surgimiento de la asociación profesional. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos maestros de Derecho Civil pretendieron negar su validez.

El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del Derecho Colectivo de Trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. (27)

Otra definición que nos da Mario de la Cueva es la siguiente: Es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible.

Según el Derecho Civil a principios de siglo consideraba al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

El Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo o asociación de trabajadores con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales

(27) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. P. 465.

de trabajo. (28)

Las anteriores definiciones doctrinarias como vemos no son muy semejantes la del Maestro Mario de la Cueva tienen más aceptación por que contienen los elementos esenciales para que se de el contrato, pero la definición según el Derecho Civil no convence ya que si hay un contrato colectivo de trabajo no tiene porque haber posteriormente contratos individuales de trabajo, ya que en el contrato colectivo se tienen contempladas todas sus normas que son obligatorias para todos los trabajadores, aun cuando estos no estén afiliados al sindicato titular del contrato.

En cuanto a las definiciones dentro de la legislación mencionaremos que la anterior Ley de 1931 en su artículo 42 definía al Contrato Colectivo de Trabajo, la cual tuvo mucha aceptación ya que en la nueva Ley de 1970 sólo se le adiciono el término establecimiento.

Artículo 386.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse en una o más empresas o establecimientos.

De la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones:

a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.

(28) *Ibidem.* P. 483.

b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.

c) Que su finalidad es establecer normas generales.

d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Como resultado de las consideraciones anteriores, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

a) Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.

b) Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o un establecimiento.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el Artículo 919, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Del contrato colectivo se pueden desprender varias características pero las más importantes consideramos que son las siguientes:

1) Para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo cuando así se lo demande el sindicato que

representa a la mayoría de los trabajadores, pero puede ocurrir, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades, lo cual trae como consiguiente un contrato colectivo con el conjunto de sindicatos, claro si estos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de los diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

2) Que da lugar a que el contrato colectivo se denomine en relación al Artículo 396 de la Ley, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se entienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Este precepto se aplica en las empresas aun existiendo la cláusula de exclusión por admisión, por que puede haber trabajadores que no ingresaron al sindicato cuando se formó, pero que ya laboraban en la empresa con anterioridad, o que, en determinadas categorías, pueden ser contratados aunque no se sindicalizan.

El contrato colectivo, tiene semejanza con el contrato individual en cuanto a que pueden celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada.

El contrato colectivo debe celebrarse por escrito, el cual se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes o sea sindicato y patrón, y el otro ejemplar se tendrá que depositar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

En cuanto a su contenido el contrato colectivo debe indicar:

a) La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquellas abarque.

b) La demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación.

c) Tratara como cuestiones obligatorias el monto de las salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones.

d) También debe incluir todas las prestaciones que se concedan al trabajador como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transporte, casas habitación o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quien los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y cuando exista cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

De todo lo anterior mencionado podemos llegar a la conclusión que el contrato colectivo del trabajo, lleva consigo la salvaguarda de los intereses del trabajador, que contiene los elementos necesarios para que se de una mejor relación de trabajo entre trabajador y patrón.

Además la firma del contrato colectivo logra presionar al patrón porque si éste no esta de acuerdo en llevarlo a cabo, el sindicato tiene la opción de irse a huelga, por que una de las finalidades de la huelga es la

firma del contrato colectivo o en su caso el cumplimiento de éste o su revisión (Artículo 450).

La huelga dentro del contrato colectivo se da como un instrumento equilibrador, que actualiza la acción de los trabajadores para hacer efectiva la pretensión legal de lograr la armonía social; y presta a los trabajadores un apoyo coactivo en relación a una prestación legal que intenta conseguir el equilibrio, esto es, la distribución de utilidades.

1.8. CONTRATO-LEY.

El contrato-ley; suprema contradicción terminológica, constituye una institución interesante del derecho mexicano del trabajo. Desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no se ha aprobado uno sólo, ni nadie, hasta el régimen presidencial de Luis Echeverría se mostró interesado en aumentar su número.

La teoría del Contrato-Ley es la misma que la del Contrato Colectivo, solo que el Contrato-Ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.

El Contrato-Ley tiene una fuerza superior al Contrato Colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una forma obligatoria extensiva no sólo a las dos terceras

partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercera parte dicidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo: (29)

La anterior teoría nos expone que el Contrato-Ley tiene semejanza con el contrato colectivo, con la única diferencia que el Contrato-Ley puede abarcar mucho más territorio y además que abarca toda la industria dedicada a una sola rama y además el contrato-ley tiene mucha más fuerza que el Contrato Colectivo.

El Dr. Cavazos señala entre otros muchos autores, que el llamado Contrato-Ley ni es contrato ni es ley, toda vez que puede existir en empresas donde patrón y trabajadores no lo deseen por ser ajeno a sus voluntades y su contenido no reúne las características de los actos emanados del Congreso de la Unión, esto es, no reúne las características de generalidad que deben revestir a toda la ley, y el proceso de su elaboración no es acorde al proceso legislativo señalado por la Constitución General de la República. (30)

En la anterior definición notamos que el autor está en desacuerdo con el contrato-ley pues considera que no todas las empresas de una misma rama industrial pueden estar de acuerdo en dicho contrato y consideramos que esto puede afectar los intereses de la empresa.

Como lo menciona el Maestro De Buen considera que en realidad el Contrato-ley favorece a las grandes empresas

(29) TRUEBA-URBINA, Alberto. Ob. Cit. P. 135.

(30) J. KAYE, Dionisio, Ob. Cit. P. 339-340.

que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que se adoptan condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños empresarios no puedan soportar. En el orden sindical ocurre algo parecido, los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden el control de las decisiones y éstos se toman de manera que favorezcan a las grandes centrales. (31)

En realidad nos inclinamos por lo mencionado por el Maestro De Buen ya que como se mencionó antes algunas empresas pueden salir perjudicadas económicamente porque son empresas pequeñas y no pueden tener la solvencia económica a la que tienen las empresas grandes, y por tal motivo consideramos que en la actualidad ya no se dan los Contrato-ley en nuestro país.

Dentro de la legislación mexicana la Ley Federal del Trabajo de 1970 define al Contrato-Ley:

(Artículo 404) Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos, con objeto de establecer las condiciones según los 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 en todo el territorio nacional.

Como apuntamiento diremos que la Ley de 1931 no definió el Contrato-Ley.

(31) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. P. 386.

La anterior definición comprende los siguientes elementos: a) Los autores de la convención. b) Los radios de urgencia de un lado, la arma de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial. c) El objeto que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

Ya que muchos autores consideran al Contrato-Ley y el Contrato Colectivo con gran semejanza a continuación transcribiremos una jurisprudencia al respecto:

"CONTRATO-LEY.- Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan a cierta rama de la industria que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebre uno nuevo con la asistencia de los patrones y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o

continúa teniendo aplicación el contrato colectivo". Pág. 60 del Apéndice de Jurisprudencia 1917 a 1985 del Semanario Judicial de la Federación . 4a. Sala.

Entonces podemos llegar a una conclusión que el contrato-ley y el contrato colectivo son en consecuencia diferentes y no se les puede considerar lo mismo.

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

Otra forma de celebrarlo es mediante una convención, la cual tienen que llevarse un proceso, que se divide en varias etapas, que a continuación mencionaremos:

1.- Iniciativa.- Corresponde a los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (Artículo 406).

2.- Autoridad competente.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o mas entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal; el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local (Artículo 407).

3.- *Comprobación del requisito de mayoría.-* Corresponde acreditarlo a los sindicatos, ante la autoridad competente (Artículo 408).

4.- *Facultad discrecional si, a juicio, es oportuna benéfica para la industria la celebración del contrato-ley* (Artículo 409).

5.- *Convocatoria.-* La autoridad publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en periódicos y otros medios que juzgue adecuados señalando el lugar en que habrá de celebrarse la convención, y la fecha de reunión inaugural. Esta será fijada dentro de los siguiente treinta días (Artículo 410).

6.- *Convención.-* La autoridad competente deberá presidir la convención directamente o por medio de representante (Artículo 411).

7.- *Aprobación.-* El acuerdo final de la convención, proponiendo el texto definitivo del contrato-ley requiere de la aprobación de los sindicatos y patrones que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados (Artículo 414).

8.- *Declaración de obligatoriedad.-* Corresponde hacerla al Presidente de la República o el Gobernador del Estado. La actividad ordenará, al mismo tiempo su publicación (Artículo 414).

9.- *Publicación.-* Se lleva a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa (Artículo 414).

10.- *Iniciación de la vigencia.- El Contrato-ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que a convención señale una fecha distinta (Artículo 416).*

En cuanto al contenido del contrato-ley, la legislación no es muy rigurosa el determinarlo, en realidad reitera que debe de contener las disposiciones que integran el elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo (jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones y el monto de los salarios) y, además los siguientes datos:

1.- *Nombre y domicilio de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención.*

2.- *La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque a la expresión de regir en todo el territorio nacional.*

3.- *Su duración, que no podrá exceder de 2 años.*

4.- *Las demás estipulaciones que convengan las partes (Artículo 412).*

Al igual que el contrato colectivo, en el contrato-ley también se puede presentar la revisión de éste, la solicitud debe presentarse 90 días antes de su vencimiento, y tienen derecho a presentar la solicitud los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o

todo el territorio nacional. Para la revisión del contrato-ley se lleva el mismo proceso, que se da en la celebración del mismo. (32)

De acuerdo a lo antes mencionado, podemos llegar a la conclusión que el contrato-ley en nuestro país no se lleva a cabo con mucha frecuencia, y ésto como ya se menciona, se da por que desprotege a las pequeñas empresas y a los sindicatos que tienen a pocos trabajadores, creemos que esa es una de las causas principales por las cuales el contrato-ley no se lleva a cabo.

Por lo que toca en materia de huelga, éste contrato tiene mucha similitud al contrato colectivo, porque si no se cumple con lo estipulado en el contrato, los sindicatos que celebraron el contrato-ley pueden denunciar el incumplimiento del contrato y así poder emplazar a huelga a las empresas que lo conforman.

Pero aquí ya estamos hablando de una huelga que va a abarcar no una sino varias empresas, lo cual puede repercutir con más fuerza en la economía del país.

En cambio si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiere fijado para su duración.

(32) GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit. P.P. 350-351.

1.9. COALICION DE TRABAJADORES.

La palabra coalición deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión, según el Diccionario de la Academia de la Lengua.

Dentro de la doctrina hay algunos autores como el maestro Mario de la Cueva que da la siguiente definición:

Es el acuerdo temporal de un grupo para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho ese interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente. (33)

En esta definición se nos menciona claramente la diferencia que se da entre coalición y asociación, y que es la temporalidad ya que la coalición es por un tiempo en lo que se cumple el objetivo y la asociación es permanente.

El tratadista francés Paul Pic nos define la coalición: *Como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. (34)*

Es de hacer notar que en esta definición no se menciona el tiempo que durará la coalición, pues como se dijo la coalición es temporal y por consiguiente consideramos incompleta a definición anterior.

(33) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 239.

(34) Idem.

La coalición para Alfonso López Aparicio junto con el derecho de asociación profesional, son "el punto de partida de todo derecho colectivo de trabajo. (35)

Según el autor tanto la coalición como la asociación tienen como resultado el surgimiento del derecho colectivo del trabajo y además se puede también considerar a la coalición el antecedente sociológico, jurídico y cultural del derecho y de la asociación profesional.

Otro autor Héctor Santos Azuela expresa que: la coalición constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical o colectivo sin la cual no podría explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga. (36)

Este derecho de coalición se encuentra establecido en nuestra ley fundamental en el Artículo 123, Fracción XVI del Apartado "A" que dice: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

En la anterior Ley de 1931 en su Artículo 258 se definía a la coalición, el cual paso al Artículo 355 de la ley vigente que solamente añadió el término temporal:

Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

- - - - -
(35) LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Quinta Edición. UNAM. México, 1974. P. 64.

(36) SANTOS AZUELA, Héctor. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. UNAM. México, 1983. P. 114.

Esta definición es concreta y aceptable y es por la cual nos inclinamos, aunque tiene semejanzas con las anteriores, como la temporalidad y el interés común.

A continuación mencionaremos las diferencias entre coalición y asociación porque a ambas figuras jurídicas se le considera lo mismo:

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

El sindicato es permanente, requiere de registro ante la Junta e Conciliación y Arbitraje o Secretaría de Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular del derecho de huelga.

La coalición es el titular del derecho de huelga, el cual corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados, consecuentemente no es un derecho sindical, sino que pertenece en su origen a los prestadores de servicios; sin embargo, la coalición no es la huelga en sí misma, sino sólo una forma de actuar como sujeto grupal aunque su capacidad de ejercicio es limitada, pues no puede alcanzar las finalidades relacionadas con las convenciones colectivas de trabajo.

La coalición no constituye una persona jurídica puesto que los individuos solamente constituyen un bloque solidario para defender sus intereses comunes, pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad jurídica. (37)

Esta figura que analizamos no se identifica con la huelga, aún cuando es un antecedente necesario y normalmente desemboca en ella, pero subsiste por todo el periodo de huelga; si la coalición cesara, terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes.

Dada la restricción legal que adolece la coalición, podríamos entonces afirmar que cuando el objeto de la huelga se refiere a los pactos colectivos laborales el titular de su ejercicio sería el sindicato, pero como el cuenta su filiación sindical, ellos conservan el goce originario de su derecho, el cual pueden manifestar en el desahogo de la prueba de recuento, para la cuantificación derecho pertenece a todos los trabajadores sin tomar en o en la celebración de un arreglo, para la conclusión del movimiento. (38)

Como pudimos apreciar la figura de la coalición tiene gran importancia en la legislación mexicana porque se da en la actualidad y esto con el fin de que los trabajadores se unan unos con otros para lograr mayor fuerza y así presionar más al patrón o patrones para que cumplan sus peticiones.

(37) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México, 194. P. 140.

(38) *Ibidem.* P. 138.

También con la coalición se puede llegar a un fin el cual es la huelga, y los mismos trabajadores son los titulares del derecho de huelga.

Pero estas coaliciones se dan temporalmente, no son como los sindicatos que se dan de forma definitiva. La coalición su objetivo es mejorar sus intereses comunes y ya cumplidos esos intereses, la coalición desaparece porque ya se cumplió el objetivo.

Además esta unión una de sus restricciones es que no puede alcanzar los objetivos relacionados con la contratación colectiva, en ninguna de sus dos especies legales, esto es, que no pueden llevar a cabo un contrato colectivo de trabajo porque no tiene personalidad jurídica y en cambio el sindicato si tiene esa facultad.

1.10. LA HUELGA.

En primer término diremos que en nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos. Ha sido considerada, en una interpretación amplia del Artículo 925 del Código Penal de 1871, como un delito Durante la Revolución, Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para después promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social.

La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases.

En materia de huelga la doctrina nos da una gran variedad de definiciones tanto extranjera así como la mexicana de las cuales mencionaremos algunas:

Guillermo Cabanellas define a la huelga como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quiénes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.

(39)

De las anteriores definiciones que nos da la doctrina extranjera podemos apreciar que todas definen a la huelga con un objetivo que es la cesación del trabajo, entonces podemos decir que consideran a la huelga de una misma manera, y consideramos que lo más aceptable es la que nos da Cabanellas aunque es muy amplia nos da una definición muy completa.

De la doctrina mexicana mencionaremos las siguientes:

J. Jesús Castorena que "la huelga es la suspensión del trabajo concertada para la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (40)

Esta definición manifiesta la libre voluntad de los trabajadores para suspender las labores y la cual debe ser

(39) DE BUEN L. Néstor. Ob. Cit. P. 876.

(40) CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. P. 295.

por la mayoría y también menciona una figura que más adelante analizaremos como es la huelga por solidaridad, la cual se da cuando se apoya a una huelga que estalla en otra empresa.

Mario de la Cueva nos menciona que "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono". (41)

Podemos considerarla más completa, pero deja fuera el fenómeno de la huelga antes de su calificación.

Para Alberto Trueba Urbina la huelga "en general", es "la suspensión de labores en un empresa o establecimiento con objeto de conseguir equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico específicamente en el contrato colectivo del trabajo". (42)

Esta definición si notamos no menciona que la huelga es un acto de los trabajadores y menciona al contrato colectivo de trabajo que es uno de los objetivos de la huelga.

Euquerio Guerrero nos menciona "la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma

(41) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 788.

(42) TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. P. 368.

presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente".

(43)

Consideramos que la anterior definición señala todos los objetivos de la huelga además de mencionar apreciaciones en las pretensiones de los trabajadores que otros autores nos mencionan.

Néstor de Buen define a la huelga como "la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".(44)

De las anteriores definiciones tanto extranjeras como mexicanas observamos que la única diferencia es que la doctrina extranjera no menciona el objetivo de la huelga y la doctrina mexicana en todas las definiciones si menciona que el objeto de la huelga es mejorar las condiciones de trabajo así como sus intereses colectivos.

Consideramos que una de las definiciones más aceptables es la del Maestro Mario de la Cueva, porque tomó en cuenta todos los elementos necesarios para que se de la huelga.

Entrando al aspecto legal mencionaremos tanto la definición de la ley de 1931 como la de 1970:

 (43) GUERRERO, Eugenio. Ob. Cit. P. 326.

(44) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. P. 878.

Artículo 259 de la ley de 1931.- Huelga esta suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Artículo 440 de la Ley de 1970.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Las definiciones difieren en dos aspectos: a) Primeramente, lo que es también la cuestión fundamental, porque la comisión, suprimió el agregado de 1931, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos. b) En segundo lugar se modificó la redacción, suspensión resultado de una coalición... por suspensión llevado a cabo por una coalición, cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritario. (45)

La huelga en cuanto a instrumento de presión, implica de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductos contrarios del orden.

El derecho de huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica.

El Maestro Néstor de Buen manifiesta que la huelga tiene por objeto esencial apoyar la celebración, cumplimiento y revisión de los contratos colectivos de trabajo, o de los contratos ley, el exigir el cumplimiento

(45) DE LA CUEVA, Mario . Ob. Cit. P. 587.

en las entidades o expresar la solidaridad con otros movimientos de huelga. (46)

A pesar del reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores en la Constitución Política de 1917, se han externado, después de esa fecha, algunas opiniones en contra de tal consagración; en algunos casos se ha juzgado que ésta garantía social de los trabajadores carece de una razón para existir, por lo que se impone su inmediata desaparición y, en otros, se supedita su fin a la modificación de ciertas circunstancias prevalecientes pero, en la mayoría de ellos, se afirma su conservación. (47)

El fundamento de éste derecho de huelga reconocido por la Constitución de los Trabajadores es notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la coacción social y económica ejercida por los capitalistas sobre los trabajadores, de equilibrarse en justicia con lo que la ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas; y la forma de huelga lícita, concebida con una suspensión del contrato, que no autoriza ni a los patrones ni a los trabajadores a darlo por terminado, realiza en forma jurídica el de otorgar a los obreros ese poderoso medio de coacción.

La huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo por que la historia nuestra que es la garantía mejor para la creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social. Por tanto, y

- - - - -
(46) DE BUEN, Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros temas Laborales. México. P. 13.

(47) PUIG HERNANDEZ. Carlos Alberto.- Ob. cit. P. 124.

teniendo a la vista las normas constitucionales, afirmamos, aquí rotundamente, que cualquier medida para evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de la Constitución. O con otra fórmula: el derecho de huelga es un mandamiento supraestatal, consecuentemente, está encima y fuera del alcance de los poderes estatales, ejecutivo y judicial.

En nuestro país la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Excepcionalmente la huelga puede tener por objeto, además, el exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. (48)

En otros aspectos la huelga impacta también a la economía nacional directamente a través de la disminución que representa la suspensión de la producción y distribución de los bienes y servicios de la empresa o establecimiento afectados por el movimiento y colateralmente, por la vía salarial, con todos los efectos que ésta genera.

Como lo hemos visto anteriormente la huelga es un derecho del trabajador para mejorar su condición de trabajo, la cual se manifiesta mediante la suspensión laboral y que trae consigo la presión hacia el patrón para que cumpla las peticiones de los trabajadores.

(48) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. P. 871.

Si bien es cierto la huelga la ejerce la coalición de trabajadores a través del sindicato pero ese sindicato muchas veces no busca el bienestar del trabajador, sino solamente su propio bienestar.

La huelga es el medio de coacción que se ejerce al patrón, ya sea para llevar a cabo un contrato colectivo, un contrato-ley, así como su revisión o cumplimiento de éstos, es por eso que la huelga es por excelencia una forma de presionar a los patrones, ya que si se suspenden las labores de su empresa éste se va a ver afectado económicamente en su establecimiento.

Y como lo dicen las definiciones son temporales, pero éstas pueden durar muchos años sin que se de solución al problema es por eso que muchos patrones cumplen con las peticiones de los trabajadores, para así dar solución al conflicto.

Concluido el estudio de éste capítulo podemos mencionar que se trata de dar a conocer cuantas y cuáles son las personas que intervienen en el conflicto de la huelga y además cual es la función de cada una de éstas personas.

El objetivo primordial es el que se den a conocer las personas a las cuales el conflicto de una huelga puede perjudicarlas, y de que manera les afecta.

Además podemos advertir sus clasificaciones, como se dividen y como se desarrollan dentro del conflicto, es por eso que es importante hacer mención y dar su concepto así como su funcionamiento.

A grandes rasgos es lo que podemos hacer mención del presente capítulo el cual lo consideramos de suma utilidad para el que consulte la presente investigación y asimismo, tenga una idea de la función principalmente de todos los que intervienen en el conflicto de huelga.

C A P I T U L O 2

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

2.1. REFORMA.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa trágica heroica de la Reforma.

La Reforma fué una revolución necesaria, forzosa; trajo consigo el liberalismo e individualismo, y consiguientemente surgió la libertad de trabajo, vibrante esperanza para los oprimidos, en el Congreso Constituyente de 1856 y 1857, con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y objeto de las Instituciones Sociales.

El desenvolvimiento de las ideas liberalistas, en consonancia con el espíritu humanista de la época, hizo posible en el Congreso Constituyente de 1856-1857, que se abordara el problema de la libertad de trabajo y que se defendiera con entusiasmo, exhibiendo las lacras dolorosas del pasado.

Triunfa definitivamente el principio de la libertad de trabajo y se considera que el trabajo es una propiedad del trabajador que merece tanto respeto como la propiedad territorial; que la libertad de trabajo garantiza el derecho de propiedad y libra a los proletarios del trabajo forzado, del látigo, del cepo, de la tlapixquera y de los castigos arbitrarios que imponen los amos.

Del comentario anterior de que el trabajo es "mercancía", podemos mencionar, que en la actualidad el trabajo no es una mercancía, porque tendríamos que mencionar cual es el objeto del Derecho del Trabajo, el cual es lograr el bienestar social entre trabajador y patrón, lograr que éstas tengan una convivencia sana, la cual debe estar enmarcada en preceptos de carácter jurídico los cuales los encontramos en la Ley Federal del Trabajo, entonces de acuerdo a lo anterior no podemos considerar al trabajo como una mercancía sino como un derecho del hombre el cual no se vende como tal.

Los paladines del liberalismo mexicano hicieron que surgiera esplendorosa la libertad de trabajo y que se plasmara jurídicamente en los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 5 de Febrero de 1857, promulgada por Ignacio Comonfort, Presidente de la República.

Esta ley fundamental, la primera que en nuestro país consigna expresamente el principio de libertad de trabajo bajo el régimen de derechos del hombre.

La libertad de trabajo e industria logró la proletarización del artesanado y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial consecuentemente las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora, así como la necesidad de defensa de ésta por medio de la huelga: conjunto de acciones individuales de cada trabajador, conforme al régimen individualista imperante. (49)

(49) TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la huelga. Botas México 1950. P.P. 37-38.

A pesar de las generosas ideas inspiradoras de la libertad de trabajo, de los textos de la ley fundamental, persistió la esclavitud laboral, continuó la explotación del hombre por el hombre en forma más enérgica hasta consolidarse el régimen capitalista.

Teóricamente se inició la conquista del derecho de huelga a partir de la Constitución de 1857. Pero en 1874 surgieron grandes protestas en razón de la huelga.

Gonzalo A. Luja señalaba acerca de la huelga que aunque es un extremo doloroso, suele traer consigo buenos resultados. A falta de un medio más eficaz para equilibrar el capital y el trabajo, la huelga viene a llenar el vacío que ya se hacía necesario cubrir para nivelar un tanto los réditos del capital con los productos del trabajo. (50)

Esta afirmación como vemos trata de justificar la huelga ya que lo considera el medio más idóneo para hacer del trabajo, una actividad más humana.

Por si solos se explican los primeros paros obreros, suspensiones de trabajo o movimientos de huelga: consecuencia de la libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857. De aquí en adelante, sin Ley Orgánica de los artículos 4o. y 5o. del Código Supremo, el apogeo del principio de libertad de trabajo fue relevante; por esto, los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por el poder capitalista mediante el empleo de la fuerza económica. Estos movimientos crearon un clima propicio para su

(50) *Ibidem. P. 41.*

desarrollo posterior, a pesar de las disposiciones del Código Penal de 1871.

Las suspensiones concertadas del trabajo, las huelgas, datan en México del año 1865, en que se advirtió el primer brote y que ésta táctica de lucha del proletariado fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo ya estaba suficientemente abonado para excitar a nuestras masas proletarias.

Fue entonces cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un delicado florecimiento y el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento de salarios y una rebaja en las jornadas de trabajo.

Con lo anterior podemos decir que tuvo que darse un movimiento huelguístico en Estados Unidos para que aquí en México se diera en forma total el movimiento obrero para defender sus intereses como trabajadores.

En julio del año 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpán realizaron una importante huelga, por medio de ellos se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores de edad se redujera a doce horas.

Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas, darles un mozo

y la octava parte del metal que saquen; pueden venderlo a la compañía en el remate que hay el sábado de cada semana llamado rescate o venderlo a otra persona. Esta huelga es recordada por M. Romero en un artículo titulado "Una visita a Pachuca". (51)

Estas son las primeras huelgas que se dan en la época de la Reforma las cuales dan el principio del movimiento obrero en México por mejorar sus condiciones de trabajo al patrón que años atrás los venía explotando tanto en el salario, jornada de trabajo.

Estos hechos huelguísticos son precursores de la tolerancia y sirvieron de paradigma a las huelgas realizadas en el régimen porfirista.

Dentro del periodo de la Reforma existió un Código Penal el cual data del año 1871 y el cual consideraba a la huelga un 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 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 de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo

". (52)

(51) Ibidem. Pág. 48.

(52) GUERRERO, Euquerio.- Ob. Cit. P. 368.

Esta disposición penal entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelga.

La huelga es la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo, o ambos a la vez, las primeras huelgas tuvieron por objeto mitigar las inhumanas jornadas de trabajo y aumentar los salarios de hambre de los trabajadores. Los obreros no abandonan colectivamente el trabajo por simple holgazanería, sino por alguna causa que los obliga a ellos.

El precepto penal del Código de 1871 comprende el delito de huelga, pero en términos tales que aparentemente no constituía agravio al derecho de asociación que contenía el artículo 9o. de la Constitución de 1857; porque el legislador seguramente estimó necesario definir cuales eran las coaliciones ilícitas, entre éstas la huelga, para que otras manifestaciones del derecho de asociación quedaran protegidas por el artículo 9o. Constitucional.

Es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de éstos es el Código Penal de 1871 que prohíbe las huelgas y sanciona criminalmente a sus autores.

Quando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios quedaban comprendidos dentro de la figura delictiva que tipificaba el artículo 925 del código Penal de 1871, porque para lograr un aumento de sus salarios empleaban la intimidación o la violencia moral de

abandonar el trabajo, a fin de obligar al patrón a que concediera el aumento de salarios. El pacto entre los obreros huelguistas sin duda que era lícito, pero el empleo de violencia física o moral que implicaba la huelga resultaba delictuoso. Y así lo reconoce uno de los más ardorosos defensores de la libertad de trabajo y de la huelga de obreros al decir:

"Los efectos legales de la huelga son los que se desprenden naturalmente de su definición, es decir, los pactos entre los huelguistas son legales, mientras no estén comprendidos en el artículo 925 del código Penal que conminaba con castigos a los que ejercían violencia física o moral para hacer subir o bajar los salarios ". (53)

Cabe hacer notar que el Legislador de 1857 en la Constitución del mismo año no protegió totalmente el derecho a huelga ya que un código penal sancionaba tal figura jurídica y si el legislador hubiera protegido con más empeño a la huelga éste código no hubiera sancionado como delito al derecho de huelga.

En conclusión la huelga de obreros para hacer subir los salarios y para mejorar sus condiciones de trabajo era delito tipificado en la legislación penal de 1871.

Tal Código Penal fue obra de Don Antonio Martínez de Castro, el ilustre jurisconsulto al sancionar las huelgas por imitación extralógica, no dejó de reconocer que los capitalistas atentaban contra la libertad individual de los obreros, configurando los delitos respectivos.

(53) TRUEBA URBINA, Rafael. Ob.Cit. P. 55

Las huelgas constituían delito penal, sancionado por el artículo 925 del Código de 1871. Pero en México ocurrió el mismo fenómeno que en España, en relación con el carácter delictuoso de las huelgas. Las huelgas se realizaron a pesar de las disposiciones del Código porque son el único medio con que cuentan los obreros para conquistar su mejoramiento y contener los abusos patronales; el resultado de ésta práctica trajo consigo que los preceptos penales, español y mexicano, cayeran en desuso, porque las huelgas no se castigaban por las autoridades; es decir, la actividad obrerista fué justificando en la brega diaria sus propios derechos y estructurando su destino. Pero tanto, en España como en México, era delito penal, si más que las autoridades no ejercían la acción punitiva; prácticamente la toleraban y reconocían que engendraba una necesidad de defensa de la clase obrera.

También es importante mencionar que en la Constitución de 1857 en su artículo 90. consagra expresamente la libertad de asociación o de reunión y que a la letra decía:

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte de asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar".

Así quedó establecida por primera vez en México la libertad individual de asociarse y reunirse para fines lícitos, pero esta asociación no tenía carácter profesional, esto es, no se consignaba la auténtica libertad sindical. Anteriormente la asociación de los trabajadores como en la colonia fué materialmente

imposible, por las condiciones que prevalecían en la época; a partir de la Independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical, pues la industria incipiente y las condiciones en que se encontraban los trabajadores, les impidieron el goce de la libertad sindical y, en consecuencia, la asociación profesional.

Entonces se pensó que el cooperativismo era el único medio de defensa en común de la clase trabajadora contra sus opresores.

La pequeña burguesía - el artesanado - a la cabeza de las masas proletarias persiguió entonces dos objetivos: primero, su defensa propia mediante la organización mutualista y cooperativa, y segundo, la defensa de las masas proletarias: fomento del espíritu de solidaridad, por la reglamentación del trabajo jornada y salarios por la conquista del derecho de huelga; también por la amenaza de la revolución social. (54)

Era natural que con la formación del capitalismo industrial en nuestro país, los asalariados intentaran su defensa como clase por medio de la asociación y de la huelga; una y otra marchaban parejas porque perseguían los mismos objetivos; defenderse de la opresión capitalista y obtener mejores salarios. La clase obrera, impulsada por necesidades vitales, utilizó la asociación y la huelga, como se ha dicho, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de la disposición penal del Código de 1871.

El 16 de septiembre de 1872 se constituyó el "Círculo

(54) *Ibidem.* .P. 62.

de Obreros", primera asociación de tipo profesional, con el objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias. Esta organización, en octubre de 1874, contaba ya con ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos.

La génesis de la asociación obrera en México arranca del siglo pasado con la formación del "Círculo de Obreros", primera expresión obrerista mexicana que interviene organizadamente, como clase, en la vida pública del país. A principios del presente deviene nuevamente la asociación obrera, entre el dolor, las lágrimas y la muerte, con la Unión liberal "Humanidad" en Cananea y con el "Gran Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, organismo batallador en la huelga de Río Blanco.

Es rigurosamente cierto que la asociación profesional era impracticable en México, porque además de la amenaza del artículo 925 del Código Penal de 1871 que impedía el ejercicio de la coalición, aún cuando el precepto hubiera caído en desuso, los capitalistas la obstaculizaban constantemente y a pesar de la tolerancia del gobierno, resultaba frenada la actividad sindical.

A grandes rasgos podemos mencionar que en ésta época de la Reforma surge la primera Constitución en 1857 y que en ella se contiene por primera vez la libertad de trabajo y consecuentemente teóricamente surge la huelga que en esta época se utilizó principalmente para pedir aumentos salariales y disminución de la jornada de trabajo, pero ello no fue suficiente para que siguiera la explotación de los trabajadores, los malos tratos, bajos salarios, jornadas excesivas de trabajo tanto a menores como a mujeres pero lo importante fue que se dieron los primeros

pasos para que los obreros tuvieran una esperanza, para lograr que su trabajo no fuera inhumano y de pobreza.

También en la Constitución de 1857 se consigna la libertad de asociarse o reunirse que con el paso del tiempo da como resultado la asociación sindical. En ésta época no tiene mucho auge la asociación al igual que la huelga, con ésto surgen los primeros pasos para lograr una plena asociación sindical.

2.2. LA HUELGA EN EL PORFIRIATO.

Antes del porfirismo la huelga era un delito, si más que la época de la prohibición fue insensible debido a la falta de industrias y al en desastrosas condiciones económicas y políticas por las que atravesaba el país.

Surge el progreso y el establecimiento de la paz: en el año de 1877 asume por primera vez la jefatura de la Nación, el General Porfirio Díaz y a través de sucesivas reelecciones impone la paz por espacio de treinta y cuatro años; la paz auspició el progreso de la República en los ramos más importantes de su economía.

Pero la obra progresista del régimen no llegó a los campos, ni al taller, ni a la fábrica; las condiciones económicas del peón de las haciendas eran miserables; mal vestidos, desnutridos, extorsionados con prolongadas jornadas de trabajo y salarios bajísimos. Las masas productoras estaban inconformes, acariciando el momento de su reivindicación; sus sentimientos latentes de rebeldía incubaron malestar y odio contra los explotadores y privilegiados. Estas manifestaciones de inconformidad afloran en los movimientos huelguísticos de los obreros;

en cambio, el campesinado soportaba estoicamente su condición de paria, mucho más inhabilitado que el obrero para su defensa frente a la férrea organización latifundista.

En relación con las coaliciones y las huelgas de los obreros, la dictadura porfirista presenta dos momentos históricos; uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión en sus postrimerias.

En el primero no obstante la prevención del artículo 925 del Código Penal de 1871, tuvieron lugar muchos movimientos de huelga, el primer movimiento que se da en el régimen e Porfirio Díaz es en agosto de 1877 cuando los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpán, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de trabajo de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo y reajustando los salarios. A ésta demanda la Secretaría de Gobernación contesta que no está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros; respuesta que origina la huelga de los trabajadores, solucionada mediante algunas concesiones hechas por los patrones.

Las huelgas se suceden tanto en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en la Capital Federal y en Puebla en la cual se repiten a menudo, en la capital se realizaron huelgas en 1878, 1879 y 1884 y otros al terminar el siglo XIX. A principios de siglo se llevaron a cabo importantes huelgas ferroviarias; éstas huelgas se realizaron al margen de la ley penal de 1871 la cual cayó en desuso,

pero no como una actitud dadivosa del régimen porfirista en favor de los obreros, sino como válvula de escape donde se canalizaban las ansias de mejoramiento de los trabajadores y así mantener inalterable la plenitud de la organización capitalista.

En el segundo cuando comenzó a declinar el régimen porfirista fueron reprimidas las huelgas agresivamente, asesinando a obreros indefensos, como ocurrió en los movimientos huelguísticos de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907. No se aplicó el artículo 925 del Código Penal 1871 porque había caído en desuso, pero se recurrió al empleo de la fuerza bruta, de la violencia en inviolamiento de seres inermes, para elevar el paroxismo el poder de un régimen que comenzaba a tambalearse, porque su progreso económico era ficticio y tan sólo relumbrante en el exterior. Los dirigentes obreros fueron deportados a San Juan de Ulúa, presidio de Veracruz y Quintana Roo.

Don José C. Valadez refiere las condiciones de trabajo y los salarios de los trabajadores durante el crecimiento del porfirismo, expresando que, debido al desarrollo de los ferrocarriles y el incremento de la minería, el salario promedio en el país, que era en 1884 de trece centavos, ha aumentado a veinticinco centavos, pero éste progreso en los salarios no ha sido paralelo a la elevación de los precios de los artículos de primera necesidad. (55)

El gobierno porfirista toleró las huelgas durante el crecimiento del régimen, aunque en alguna ocasión fueron castigados los actos violentos de los huelguistas, como

(55) Ibidem. P.P. 69-70.

ocurrió en la huelga de los trabajadores del Ferrocarril del Valle, que fueron sentenciados por el Juez Primero Correccional, el 21 de noviembre de 1989, a pagar una multa de veinte pesos a quince días de arresto por haber atentado contra un servicio de primera necesidad; pero en sus postrimerías las reprimió violentamente asesinando a obreros indefensos.

En el año de 1905, a San Luis Missouri, los Hermanos Flores Magón, Praxedis G. Guerrero, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera, Anselmo Figueroa y otros compatriotas, constituyen la junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, y el 1º de julio del mismo año lanzan un manifiesto a la Nación Mexicana y el programa de dicho partido.

La ideología proletaria del Partido Liberal Mexicano fue sugerida por dos obreros del mineral de Cananea: Manuel M. Dieguez y Esteban B. Calderon y el esforzado luchador Ricardo Flores Magón. Los postulados fundamentales del título "Capital y Trabajo" están concebidas en los términos siguientes:

21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que éste salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- *Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.*

24.- *Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.*

25.- *Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.*

26.- *Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.*

27.- *Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.*

28.- *Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.*

29.- *Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.*

30.- *Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.*

31.- *Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar al que se impongan multas a los trabajadores, o que se le hagan descuentos de su*

jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se pague menos al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Como podemos preciar en los anteriores postulados del Partido Liberal Mexicano de esa época son los antecedentes de algunos artículos que se contendrían en la Ley de 1931 y en la actual Ley Federal del Trabajo de 1970.

Como mencionamos éstos son los puntos más importantes ya que con esto se lograba una mejor condición del trabajador que en esa época era muy mal tratado y además una apreciación muy importante en estos puntos no encontramos que se mencione de la huelga pero esto se entiende por que en la época porfirista se toleraban las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

Pero consideramos que tales peticiones no fueron muy bien aceptadas pues como más adelante veremos se dan dos

huelgas muy importantes como la de Cananea y Río Blanco en las cuales se recurrió a la violencia.

Dentro de la época del Porfiriato se dieron una gran cantidad de huelgas, pero de éstas no se podría dejar de mencionar los dos movimientos más importantes de ese tiempo como lo fueron la huelga de Cananea y la de Río Blanco.

Las huelgas que hasta entonces estuvieron severamente prohibidas empezaron a ser esgrimidas por el proletariado de las ciudades para obtener lo que, de manera fundamental, se les negaba sistemáticamente; la reducción de sus jornadas y la elevación de sus salarios.

En lo que respecta a la huelga de Cananea ésta representa, en dicho sentido, el primer movimiento obrero de importancia: la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros de aquella población fronteriza realizaban, a fin de obtener no solamente mejoría en cuanto a sus condiciones de trabajo, sino el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad. (56)

Reclamando fundamentalmente una jornada de ocho horas y un salario de cinco pesos diarios, así como que el número de trabajadores mexicanos de la empresa nunca fuera menos de 75%, y en igualdad de condiciones con los extranjeros siempre, el 1º de junio de 1906 estallarían la huelga de Cananea.

(56) SAYEG HELU, Jorge. Las huelgas de Cananea y Río Blanco. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México, 1980. P. 49.

Cananea representa, el cambio de la actitud que los obreros asumieron hasta entonces frente a los sistemas represivos del porfirismo y es que Cananea no representa también, sino el límite de la paciencia de los trabajadores mexicanos ante el escandaloso pisoteo que de su dignidad humana se hiciera durante aquellos prolongados años de dictadura.

La huelga de Cananea, no respondió, en esencia, sino al mismo espíritu liberal independiente que, como ya hemos mencionado, empezó a formarse en todo el país desde principios de siglo. Tal fué el llamado que hiciera desde San Luis Potosí desde el año 1900, el ingeniero Camilo Arriaga, en el que se pedía la proliferación de los clubes liberales como el arma más idónea para hacer frente al régimen de Porfirio Díaz, respondió Cananea formando su propio club, que hubo de presidir el abogado y líder obrero de origen tamaulipeco: Lázaro Gutiérrez de Lara y constituyendo, posteriormente el 16 de enero de 1906, escasos cuatro meses y medio antes del movimiento, la Unión Liberal Humanidad.

La Unión Liberal Humanidad hubo de constituirse por los trabajadores del mineral de Cananea, encabezados por Dieguez Ibarra y Baca Calderón, precisamente para hacer frente al poder de los dirigentes del citado mineral, y mejor poder luchar por la defensa de sus intereses comunes. Y es que dichos obreros sintieron ya la imperiosa necesidad de sistematizar y organizar su lucha; con tal motivo empezaron a reunirse en juntas secretas, y consecuentemente a conspirar en contra de un estado de cosas que los perjudicaba. (57)

(57) *Ibidem.* P. 52.

Como se ha mencionado tal era la situación laboral de los trabajadores de Cananea, ésto con el afán de lograr una mejor forma de vida, al efecto llegaron a presentar un memorándum que contenía lo siguiente:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del empleo de mayordomo Luis.
 - II. El mínimo sueldo del obrero será cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper. Co., se ocupara el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
 - V. Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

Como es de suponerse la empresa considera exageradas las peticiones de los trabajadores, pero los trabajadores expresaron que de ninguna manera y por ningún motivo

regresarían a trabajar mientras sus peticiones no fueran resueltas satisfactoriamente.

A partir de ese momento empezaría a correr la sangre ya que los trabajadores organizaron una manifestación la cual fue silenciosa y pacífica y la intervención de las autoridades a partir de ese momento no se hizo esperar y como es de suponerse el trabajador se vería en desigualdad dadas sus condiciones ya que era un gobierno nacido de la dictadura.

Tal fué la situación que el gobernador del Estado de Sonora: Rafael Izábal se hizo acompañar hasta Cananea, de los famosos rangers de Arizona y dada la situación que prevalecía ahí el vicepresidente de la República de ese tiempo Ramón Corral autorizó el gobernador de Sonora para obrar como juzgara necesario, encomendándole proceder enérgicamente.

En ésta acción se detuvo a varios trabajadores entre ellos a Ibarra, Dieguez, y Baca Calderon que fueron los iniciadores de dicho movimiento y también murieron varios trabajadores.

A grandes rasgos ésta es una semblanza de lo que fué la huelga de Cananea que como ya se dijo fué el primer movimiento importante en el presente siglo, con éste movimiento se dá la pauta para que otros trabajadores también luchen por mejores condiciones de trabajo, para que no se les esclavice.

Pero más aún es de admirarse éste movimiento porque se dá en una época en que el trabajador vivía en la miseria y bajo un régimen de dictadura en el cual el

gobierno era el que mandaba y el trabajador el que obedecía.

Pero lo más importante es que éstos trabajadores lucharon por mejores condiciones de trabajo y al final lograron su objetivo.

También en la población de Río Blanco se dió un movimiento huelguístico similar al de Cananea, ya que se pedía una reducción en la jornada de trabajo y el aumento a los sueldos pero los empresarios no estuvieron de acuerdo en sus peticiones y fue entonces que a fines de 1906 más de seis mil obreros iniciaban un paro de actividades, motivados de manera fundamental por la pretendida imposición de un reglamento de trabajo contrario a sus intereses ya que los empresarios de Puebla, centro de actividades textiles en el país, comenzaron a recelar un tanto de las nascentes organizaciones obreras y a manera de represalia urdían el citado reglamento. (58)

Dadas las exigencias de los trabajadores de Río Blanco y los dueños de las empresas se niegan a cumplir a los trabajadores sus peticiones entonces se nombra al Presidente Porfirio Díaz como arbitro para que decidiera el futuro movimiento y fue hasta el 3 de enero en que se giran los telegramas a los representantes y como era de esperarse el fallo del Presidente Díaz fue desfavorable los trabajadores empeorándose más sus condiciones.

Los obreros decidieron continuar la huelga y fue en la mañana del de enero de 1907 cuando se empeoró la para

(58) *Ibidem.* P. 99.

situación la mayoría de los operarios se presentó en la fábrica pero no para entrar a trabajar sino para apedrearla y fue cuando un dependiente de la empresa dió muerte a un trabajador y entonces los trabajadores se amotinaron y saquearon la tienda de raya y mataron a varios dependientes y lo mismo sucedió en varias partes del país.

Fue entonces que las autoridades actuaron y varias tropas federales marcharon de la capital a la región de Río Blanco. Entonces se engaño a los trabajadores diciéndoles que iban a ser satisfechas sus demandas y que podían presentarse a trabajar, fue cuando un agente extranjero injurió a los trabajadores y ésto se exaltaron entonces se oyó un campanazo que fue la señal para que las tropas del gobierno dispararan contra los trabajadores, causando un asesinato colectivo.

Fue así como se frustró éste movimiento obrero y a los pocos días el orden sería reestablecido y las labores se reanudarían de acuerdo con las bases asentadas en el fallo presidencial.

Al igual que la huelga de Cananea, la de Río Blanco es un ejemplo de la miseria en que ha vivido el trabajador a través de los años, con una serie de injusticias, maltratos, salarios de hambre y jornadas excesivas.

Estos movimientos dan la iniciativa de hacer una ley en la que el trabajador mejore sus condiciones de trabajo y como se ha dicho anteriormente más en esa época en que existía la dictadura de Porfirio Díaz.

A partir de aquí surge la Revolución Mexicana en la cual se logra que el trabajador sea tratado como tal y

logre algunos de sus objetivos que durante muchos años anhelo.

2.3. LA REVOLUCION MEXICANA.

En ésta etapa surge un gran descontento contra Porfirio Díaz, y el cual es desterrado a mediados de 1911 rumbo a Europa. Don Francisco I. Madero asume la presidencia y en éste régimen se despierta la inquietud asociacionista obrera; organización de la "Casa del Obrero Mundial", de uniones y sindicatos, y confederaciones de trabajadores. Después surge la usurpación de Victoriano Huerta quien manda asesinar a Don Francisco I. Madero.

El Gobernado de Coahuila, don Venustiano Carranza, desconoció el gobierno de Victoriano Huerta y se lanzó al campo revolucionario formulando "El Plan de Guadalupe" el 26 de marzo de 1913. En el Puerto de Veracruz el 12 de diciembre de 1914 expidió el decreto de adiciones al "Plan de Guadalupe" en el cual expide disposiciones y medidas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo del peón rural, del obrero, del minero y en general de todas las clases proletarias.

La Revolución constitucionalista vence a Victoriano Huerta y Venustiano Carranza comienza a gobernar el país.

Durante el Gobierno Constitucionalista se realizaron las siguientes huelgas: la que llevó a cabo la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, exigiendo el pago de salarios en oro nacional o su equivalente en papel moneda de circulación legal, en mayo de 1916 (esta huelga fue solucionada con intervención de las autoridades

militares); la de tranviarios de Guadalajara, Jal., la de mineros de El Oro, Méx.; la de la Cámara del Trabajo de Veracruz, Ver.; y otras que motivaron una violenta ofensiva de Carranza contra sus aliados, los trabajadores. Pero la huelga que más exacerbó al Primer Jefe fué la que estalló el 31 de julio de 1916, con motivo de que los salarios de los obreros nos cubrían en oro, y que privó a la capital de luz y fuerza eléctricos, tráfico y periódicos, ésta se reprime en forma tan odiosa como ocurrió fueron encarcelados y sujetos a consejo de guerra. (59)

El 1º de Agosto de 1916, Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte.

El decreto dice así:

"Artículo 1º.- Se castigaron con la pena de muerte, además de los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862". (60)

Una de las primeras leyes que consigna el derecho de huelga la encontramos el 11 de Diciembre de 1915 en la cual el general Salvador Alvarado Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán expidió la Ley del Trabajo del Estado y en ella consagra el derecho de huelga por primera vez en el periodo preconstitucional.

El 19 de Septiembre de 1916 fue convocado por Carranza el Congreso Constituyente en el cual se iban a realizar las reformas pertinentes a la anterior Constitución de 1857.

(59) *Ibidem*. P. 101.

(60) *Idem*.

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

79

En la Constitución de 1917 prolijo vigorosamente el sistema de "garantías individuales", libertad de trabajo e industria, libertad de pensamiento, en el Artículo 123 se consagró el Derecho Constitucional del Trabajo en el cual se consagran los derechos del Trabajador.

También en ésta constitución se consagra el derecho de asociación profesional en la Fracción XVI del Artículo 123.

El Derecho Constitucional de huelga se concibe en las siguientes fracciones:

"XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros."

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

".(61)

(61) *Idem. P. 127.*

En cambio en la fracción XIX no se consagró el paro patronal, como una especie de huelga patronal, como contrapartida de la huelga, solamente se autoriza los paros cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se debe entender que el Artículo 123 de la Constitución del 1917 fue una conquista del proletariado, que desde hace muchos años atrás venía luchando, en el lograr uno de sus principales anhelos que es una mejor condición de trabajo y a él unido el derecho de huelga que los protegía legalmente para suspender las labores sin peligro de rescisión del contrato de trabajo.

Todos estos antecedentes, así como otras muchas leyes que se expidieron posteriormente a la Constitución de 1917 volvieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país, fue en 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo y en ésta se consagra "La Huelga" para ser un acto no sólo lícito desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo". (62)

Como resumen podemos mencionar que en la época de la Revolución se tomó mucha más conciencia para mejorar las

(62) GUERRERO, Euguero. Ob. cit. P. 371.

condiciones de trabajo, se busco con más entereza establecer los derechos de los trabajadores en los cuáles está la huelga, y fue un problema social que el trabajador había buscado, para que éste viera protegidos sus intereses y no se dieran los enfrentamientos con el Gobierno como se suscitó en el período de Porfirio Díaz.

En el año de 1941 en ese tiempo Presidente de la República Manuel Avila Camacho envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, fechada el 14 de febrero 1941, en la que se proponía, entre otras cuestiones, añadir a la definición vigente de la huelga, contenida en el artículo 259 de la Ley de 1931, la cual era:

Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

A esta definición sólo se le agregó la palabra legal y ésta reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 1941.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue sustituida por un nuevo ordenamiento legal, el cual conservó su denominación de la Ley Federal del Trabajo, la iniciativa se envió al Congreso de la Unión por el Presidente de la República el 9 de Diciembre de 1968.

C A P I T U L O 3

NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO
DE HUELGA

CAPITULO 3

NATURALEZA JURIDICA DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

3.1. CONSTITUCION DE 1917.

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos encontramos consagrado el Derecho de Huelga en su Artículo 123 Apartado "A" en sus Fracciones XVI, XVII y XVIII las cuales analizaremos una por una.

En la Fracción XVI se establece:

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

La fracción XVI del Artículo 123 Constitucional surge como una necesidad para que tanto los patrones y trabajadores se unan en defensa de sus derechos.

Durante las sesiones que se llevaron a cabo para realizar las modificaciones a la anterior Constitución, los legisladores mantuvieron la misma redacción en esta fracción y dándole más fuerza a los sindicatos para defender sus derechos.

En ésta fracción encontramos el derecho de asociación para formar un sindicato o una asociación que va a ser junto con la coalición de trabajadores quienes van a ejercer el derecho de huelga.

"En primer término se advierte que el derecho de asociación profesional tiene las características

mencionadas sólo cuando se ejerce por la vía sindical. Hay formas diferentes de asociaciones profesionales (Colegio de abogados, médicos ingenieros, asociaciones civiles que se integran para agrupar, con fines especiales, a determinados trabajadores o profesionales, etc.) que no gozan de los mismos privilegios. En segundo lugar, que la fracción XVI consagra una garantía de clase para beneficio principal de las sociedades obrera y patronal, pero no precisamente de sus miembros, de tal manera que si llegan a entrar en conflicto predominara el interés del grupo sobre el interés individual". (63)

Aquí el autor nos afirma que no todas las asociaciones tienen los mismos derechos, sólo cuando se ejerce por la vía sindical podemos llegar a ejercer el derecho de huelga y también nos menciona que en caso de algún conflicto como la huelga por ejemplo, estaría el interés del grupo sobre el interés individual, pues la huelga se lleva a cabo por la mayoría de los trabajadores.

La fracción XVI del Artículo 123 Apartado "A" nos expresa con claridad, que los sindicatos y asociaciones profesionales son las organizaciones de trabajadores o patronos para la defensa de sus respectivos intereses. La Cuarta Sala, en ejecutoria del 17 de agosto de 1932, preciso la idea sindical, mediante la afirmación de que la división de los sindicatos en obreros y empresarios es la consecuencia obligada de que el derecho del trabajo es un derecho de clase.

"Los sindicatos reconocidos por el Artículo 123 son aquellos que están integrados, bien por trabajadores, bien

(63) DE BUEN L., Néstor. Ob. cit. P. 603.

por patrones, sin que puede considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patrones, exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho de clase; cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal, propósito que se desvirtuaría si se reconociera la existencia de asociaciones mixtas". (64)

Lo anterior podríamos entenderlo de la siguiente manera, ésto es, que en nuestra legislación no se tiene contemplada la creación de sindicatos entre obreros y patrones, ya que ésto daría como consecuencia que en un conflicto de huelga, tanto los obreros como los patrones no podrían llegar a ningún acuerdo en cuanto a sus peticiones ya que cada uno de ellos busca el salvaguardar sus intereses, mejorar sus condiciones de trabajo y tal situación no traería ningún buen resultado tanto para el trabajador como para el patrón.

Como uno de los principales fines que busca el sindicato, es defender los intereses del trabajador, el sindicato entra permanentemente en conflicto con el Estado, mediante la búsqueda de condiciones justas para la prestación de los servicios, pero éste pretende resolver los conflictos trabajo-capital sin intervención de los órganos estatales, en estas condiciones, la huelga se presenta como la acción externa suprema contra el capital, en el cual el Estado debe ser sólo un conciliador.

Dentro de los campos de actividad externa de los sindicatos, dependientes del Derecho Colectivo del Trabajo que no sólo presuponen, sino que exigen la libertad de

(64) DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. P. 296.

acción: a) Primeramente, porque ésta no es su finalidad esencial, la lucha directa con el capital, que culmina con la integración del derecho del trabajo de la empresa que es la celebración y revisión de los contratos colectivos y de los contratos-ley y el reglamento interior de trabajo, sea en pláticas, ejercitando el derecho de huelga o bien acudiendo ante las autoridades del trabajo y en esta misma finalidad encontramos la vigilancia y exigencia del cumplimiento de dichos contratos, ya que si los mismos no son cumplidos esto puede dar como consecuencia también el derecho de huelga como presión para que el patrón cumpla con el contrato celebrado. b) La integración de los organismos desde los cuales operará el sindicato en defensa y para el mejoramiento de las condiciones de la vida de la clase trabajadora. (65)

En la idea anterior encontramos claramente mencionado el derecho de huelga como acción del sindicato, ya que como se mencionó anteriormente es una de las armas principales para defender los intereses de los trabajadores.

Como ya hemos mencionado un medio de acción directa del Sindicato es la huelga, pero ésta no se puede ejercer libremente, en primer término la ley marca, de manera concreta, sus objetivos y éstos suponen que siempre estaría en juego un interés colectivo; exige el aviso previo por conducto de autoridad y la concesión de un plazo mínimo (seis y diez días para empresas ordinarias y diez días para quienes presten servicios públicos), así como la asistencia obligatoria a una audiencia de conciliación; estallada la huelga puede producirse a

(65) Ibidem. P. 291.

petición de parte, la calificación, de tal manera que se determine si cumplió o no con los requisitos de fondo, forma y mayoría; si no se impugna en tiempo la huelga se dará de manera automática y por último la imputabilidad del conflicto, ésto es, la determinación de la responsabilidad económica del mismo, será motivo de un procedimiento especial, necesariamente promovido por el Sindicato, que concluirá con lo que se denomina "sentencia colectiva". (66)

Lo anterior comprende los pasos del procedimiento que se lleva a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando surge un conflicto de huelga, en el cual la acción directa del Sindicato es la misma huelga con la cual se presiona al patrón para que éste cumpla con las peticiones de los trabajadores.

En relación con la fracción XVII del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución podemos mencionar que en el se consagra plenamente el derecho de huelga ya que dice lo siguiente:

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

Esta fracción XVII surge a través de una serie de sesiones que se llevaron a cabo entre los legisladores de esa época y la cual se recogió de una iniciativa de la diputación veracruzana y se afirma que la prescripción sobre usos pacíficos y el aviso previo en la huelga, son cuestiones que nacieron en el seno de la Comisión Extraoficial.

(66) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. P. 675.

Un preámbulo del proyecto es el siguiente: Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.

Tanto la Ley Federal de 1931 y la de 1970 surge como un derecho que tiene tanto el trabajador y el patrón, el cual se consagra plenamente dentro de la ley, pero que hace valer más el trabajador ante el patrón, logrando así un medio de protección ante la injusticia que algunos patrones hacen valer ante la clase trabajadora.

Es en esta fracción donde la ley suprema como lo es la Constitución faculta a los trabajadores a llevar a cabo cuando así lo consideren conveniente un movimiento de huelga.

Así igual podemos decir que la huelga es un derecho de los trabajadores para defender sus intereses comunes y así también es importante mencionar que el sindicato es el titular de los derechos y acciones colectivas, como representante de la comunidad, y por otra parte, la huelga y el procedimiento que permite a los trabajadores ejercer presión contra el patrón para que cumpla las peticiones de éstos.

De igual forma se establece que el derecho de huelga corresponde a cada trabajador porque posee el derecho inviolable de concurrir con su presencia y su voto a la determinación de la mayoría requerida para la existencia legal del estado de huelga. La razón de ésta conclusión radica en la circunstancia de que la huelga afecta los intereses y derechos de todos los miembros que prestan sus

servicios en el centro del trabajo, ya que, por una parte, la suspensión de las labores se extiende a todos los trabajadores, lo que conlleva a la suspensión de pago de salarios, y por otra, si al resolver el fondo del conflicto no se sentencia que los motivos de la huelga fueron imputables al patrón, no habrá condena al pago de los salarios de los días no trabajados, quiere decir, se producirá una pérdida en los ingresos de cada persona. (67)

Es importante lo dicho anteriormente porque nos hace referencia a que el trabajador es el único que tiene la decisión de decidir si vota a favor de la huelga, lo cual traerá consigo, ya sea una decisión favorable a los trabajadores o una desfavorable, y es aquí donde el trabajador verá mermadas sus acciones.

Por último en la fracción XVIII del mismo Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional establece cuando una huelga sera lícita y cuando ilícita y la cual dice:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en su caso de

(67) *Ibidem.* P.P. 610-611.

guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

Dentro de las fracciones que contemplan la huelga en el artículo 123 Apartado "A" de la Constitución, la fracción XVIII se toma como la más importante porque fue la más discutida en el Congreso Constituyente de 1917, y se modificó y adicionó, para lo cual decían que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos capital y trabajo y también es importante ésta fracción porque contempla cuando la huelga es lícita y cuando es ilícita.

También otra modificación que surge es que se menciona a la etapa de pre-huelga, lo cual se menciona un término para dar aviso al patrón del movimiento de huelga.

Esta fracción fue la que más tardo en quedar su redacción porque toma los puntos más importantes a través de los cuales puede surgir una huelga o no se dé tal cosa.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo tanto de 1931 y 1970, tomaron en cuenta ésta fracción como uno de las principales formas de entender el derecho de huelga, pues ambos coinciden significativamente en cuanto al interés que se le dá.

Con esta fracción se contempla cuando una huelga es lícita o ilícita y como primer apuntamiento diremos que en primer término que equilibrio se refiere a los principios fundamentales del derecho del trabajo, como son la libertad sindical, el respeto del capital a las organizaciones sindicales y el derecho a la negociación y

contratación colectivas; en segundo término, respecto a los dirigentes sindicales de donde deducimos que el despido de esas personas, entre otros casos, rompe el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y el capital. (68)

Podemos decir que para surgir un equilibrio entre el trabajo y capital, debe de haber una justa distribución de los beneficios entre los trabajadores, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social; una justicia en la cual el trabajador se vea mejorando sus condiciones de trabajo, su economía, su relación con el patrón, una serie de circunstancias que trae como resultado una armonía entre el trabajador y patrón.

Después la fracción menciona el dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje tratándose de Servicios Públicos con 10 días de anticipación a la suspensión de las labores. (Artículo 452, Fracción III Ley Federal del Trabajo).

Esto es entendible porque los servicios públicos son esenciales para la comunidad y se le da un plazo mayor para así tener más tiempo para coordinarse si en su caso se suspenden las labores, pero aquí no todos los trabajadores suspenden sus labores algunos siguen trabajando mientras se soluciona el conflicto.

Pero en torno a esta cuestión sería factible que siempre se llegara a un arreglo conciliatorio y no suspender algún servicio indispensable para la comunidad

(68) Ibidem. P. 623.

lo cual afectaría gravemente a ésta, y ya no sóloamente mermaría los intereses del trabajador sino de toda la comunidad.

En el último párrafo de la fracción XVIII se establece cuando una huelga es ilícita y menciona que se dá cuando se ejercen actos violentos contra las personas o establecimientos.

Esto ocasiona que los trabajadores puedan cometer algún delito en contra de personas que no tienen relación con la huelga o se afecten establecimientos, ésto es, porque la finalidad de la huelga es no llegar a actos delictivos si no a llegar a un arreglo para mejorar los intereses del mismo trabajador.

Menciona el maestro Carlos A. Puig que: "Ningún huelguista podrá ser considerado como trastornador del orden público, y en caso de que los huelguistas cometan actos delictuosos serán castigados individualmente, sin que su responsabilidad pueda extenderse a los demás compañeros de movimiento". (69)

Podemos entender lo anterior, cada trabajador que está en conflicto de huelga es responsable de sus propios actos, no afectando a los demás trabajadores, ésto no puede ser objeto para que se declare ilícita la huelga, en caso contrario, si todos los trabajadores intervinieran en actos violentos entonces si se podrá declarar ilícito el movimiento.

También otro caso en que se puede declarar ilícita

(69) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Ob. Cit. P. 54.

una huelga, es la que se puede dar en caso de guerra pero tan sólo para aquellos establecimientos y servicios que pertenezcan o dependan del gobierno. (Artículo 445 Fracción II Ley Federal del Trabajo).

Respecto de ésta aplicación el maestro Carlos A. Puig nos dice: "Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno se considerarán asimilados al ejército y, por lo mismo, no estarán comprendidos en la disposición de esta fracción, que se refiere al derecho de huelga". (70)

Lo mencionado anteriormente es lógico, el trabajador que preste sus servicios en una fábrica militar, éste trabaja para el gobierno y no puede ejercer el derecho de huelga durante la guerra porque son establecimientos importantes para el gobierno.

En conclusión podemos llegar en referencia a esta fracción XVIII que la misma nos da en forma concreta cuando es ilícita una huelga y cuando no, el plazo para informar sobre una huelga de algún servicio público y cuando los establecimientos del gobierno y los servicios no pueden llevar a cabo una huelga.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La huelga como derecho deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social si se tiene derecho a trabajar se tiene derecho a no trabajar.

(70) *Ibidem*. P. 55.

Además la huelga se considera un fenómeno social, como una medida de presión colectiva.

En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos. Ha sido considerada como un delito en el Código Penal de 1871, durante la Revolución Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, sólo hasta después de promulgada la Constitución de 1917 a ésta se le atribuye como una garantía social.

La huelga es, a no dudarlo, incumplimiento a la obligación de trabajar; pero reconocido justo por el Derecho que ha erigido la excepción de que nadie que ha faltado al cumplimiento de un contrato, tiene derecho a pretender su realización.

Justa o no la huelga es un derecho al que todo trabajador tiene acceso, para hacer cumplir sus derechos como trabajador y lograr que las leyes también tengan la obligación de hacer respetar el derecho de huelga.

Para entender la huelga como un acto jurídico, primero debemos entender que es un acto jurídico y el cual podemos entender así: como una manifestación exterior de la voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona.

La anterior definición cuenta con los siguientes elementos: a) Manifestación exterior de la voluntad; b) Propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación; y c) Que debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita.

La huelga desde el punto de vista jurídico cumple con los elementos antes mencionados primero la manifestación exterior de la voluntad es la suspensión del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios; el segundo elemento hacer valer ese derecho; y el tercero que ese derecho está reconocido por la ley.

Como conclusión podemos llegar que la finalidad del acto jurídico en la huelga, es el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa están legitimadas y protegidas por el Derecho.

Dentro de la Ley Federal de Trabajo encontramos el procedimiento de la huelga en el capítulo XX.

En el procedimiento de la huelga deben distinguirse tres momentos diferentes.

El primero, que se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si esto ha de ser considerado como un proceso jurídico. En el la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador, en realidad desempeña una función administrativa.

En segundo, la autoridad debe pronunciarse respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia) de la huelga, aquí la actividad ejerce una función claramente jurisdiccional.

Por último el tercer momento se da cuando se determina si el conflicto es o no imputable al patrón, se

trata de un procedimiento netamente arbitral, el cual se lleva a cabo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como mera observación mencionaremos que antes de llevar a cabo el emplazamiento, es requisito indispensable para la mayoría de los trabajadores de la empresa votar en favor de la huelga, lo anterior lo establece el Artículo 451.

El derecho de huelga como ya lo hemos mencionado anteriormente corresponde a la coalición de trabajadores, lo cual debe ser promovida por un sindicato que promueva los derechos del trabajador.

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Esté se lleva a cabo a través de un conjunto de peticiones que de no ser acatadas llevaran a la suspensión de las labores.

El pliego de peticiones que se formulara a él patrón deberá de contener como requisitos indispensables los mencionados en el Artículo 920 de la Ley; la falta de los requisitos que debe contener el emplazamiento trae como consecuencia que el presidente de la Junta rechace dicho emplazamiento porque no se está cumpliendo por lo estipulado por la ley y se debe notificar por escrito la resolución al promovente.

La forma de hacer llegar el escrito de emplazamiento de huelga al patrón es por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuyo presidente tiene la responsabilidad de hacerlo llegar a manos del patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de su recibo. Junto con el pliego de peticiones que va a ser dirigido al patrón, deberá contener el anuncio que de

no acceder a ellas, irán los trabajadores a la huelga en un plazo no menos de diez días, tratándose de empresas de servicios públicos, ni menos de seis días en los demás casos. (Artículo 920, Fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

La notificación del emplazamiento a huelga produce varios efectos importantes entre los cuales están:

1) Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (Artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo).

2) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados con las siguientes excepciones:

a) Aseguramiento de los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, con un importe máximo de dos años de salarios del propio trabajador.

b) Garantizar créditos a favor del I.M.S.S. derivados de la falta de pago de cuotas.

c) Garantizar créditos derivados de cuotas a favor de INFONAVIT.

d) Aseguramiento de los demás créditos fiscales (Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo anterior fue muy criticado ya que se decía que ocasionaba daños muy serios a terceros porque violaban las garantías en los artículos 14 y 16 Constitucional, por cuanto a que, sin previa audiencia, el patrón sufre una limitación en sus derechos de propiedad y posesión y una notoria molestia.

Como siguiente paso ésta la contestación que debe formular el patrón dentro de las cuarenta y ocho horas después de la notificación en la cual indicará si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores. La falta de contestación no contempla ninguna sanción a la ley pero en la práctica se inclina por una negativa a cumplir las peticiones de los trabajadores.

En la etapa de conciliación la función de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en lo esencial, es lograr la conciliación entre las partes.

La etapa de la pre-huelga dentro del procedimiento, es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida.

Este espacio de tiempo es principalmente una etapa conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar que las partes lleguen a un arreglo que evite la suspensión de las labores y de satisfacción a las peticiones de los trabajadores.

Si en la etapa de conciliación no concurren los trabajadores, no correrá el término para la suspensión de las labores, lo que equivale a un desistimiento tácito del emplazamiento (artículo 927 fracción II de la Ley Federal del Trabajo) y en caso de que no concurra el patrón la

Junta podrá dictar medidas de apremio para obligarlo a que concurra (artículo 927 fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

En esta audiencia la función que va a tener la Junta es lograr la conciliación entre las partes.

La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse una sola vez a petición de los trabajadores (artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo), aunque en la práctica no se cumple ya que los trabajadores pueden diferirla varias veces si así conviene a sus intereses.

Si a cabo de varias audiencias las partes no llegan a un arreglo, la huelga estallará y se suspenderán las labores.

Como se aprecia esta etapa de pre-huelga, tiene su fin en no suspender las labores sino de llegar a un arreglo en el cual ambas partes estén conformes, es en ésta etapa en la que la mayoría de los conflictos de huelga se arreglan porque una suspensión de los trabajos no favorecería a ninguna de las partes.

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aún cuando en ocasiones al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga. (71)

(71) *Ibidem.* P. 579.

Como se menciona anteriormente no es necesario poner las banderas en las puertas del centro de trabajo, pero ésta costumbre siempre se ha dado es por eso que los trabajadores las colocan para hacer del conocimiento de los demás de que dicha empresa o establecimiento se encuentra en huelga.

El término para la suspensión de los trabajadores no es de días naturales, sino que corre de momento a momento a partir de la fecha y hora de emplazamiento, por tanto, la huelga debe estallar, precisamente, a la hora de la notificación del día correspondiente, seis o diez, según los casos.

El jurista Cavazos Flores sostiene que si el patrón suspende las labores antes del estallamiento se trata de un paro y no de una huelga. (12)

En realidad no estamos de acuerdo con este criterio, ya que si se diera el caso, se haría inútil el derecho de huelga, porque todos los patrones usarían esta forma de proceder para que no estalle la huelga en el establecimiento y la parte trabajadora estaría desprotegida en sus derechos.

Después del estallido de la huelga, la ley contempla situaciones diferentes que determinen la necesidad que, pese al estallido de la huelga, se continúe con la prestación de los servicios.

(12) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Décimo Cuarta Edición. JUS. México, 1985. P. 312.

El artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona los trabajos que deberán continuar prestando los trabajadores huelguistas:

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

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos con el objeto de atender a los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan trasladarse a otro lugar.

En la fracción I menciona todo tipo de transporte pero que se encuentre en su ruta y después de llegar a su lugar de destino éste transporte no puede volver a ser usado, esto es con el fin de mantener en buen estado el vehículo.

La fracción II es más entendible, si se suspenden las labores en esos centros de trabajo se estaría atentando contra la vida de los pacientes y considerando que aquí el legislador actuó en forma correcta tomando en cuenta el bienestar de la sociedad.

También el artículo 935 de la Ley manifiesta que algunas empresas requieren continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría afectar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. La Junta antes de suspender las labores y por petición del patrón, en audiencia en la que estarán presentes las partes, fijara el número indispensable de trabajadores que deberán desempeñar dichos trabajos. (Artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo).

Consideramos que lo estipulado en el Artículo 936 se puede entender como una acción del legislador para mantener en buen estado tanto la maquinaria, para que dado el caso la huelga no durara mucho tiempo ésta, este en buenas condiciones para que reanuden los trabajadores sus labores.

En dado caso que los trabajadores se negaran a trabajar el patrón estará en libertad de escoger a otros para que realicen los trabajos y sólo en caso necesario se hará uso de la fuerza pública para que se presten dichos servicios en el local (Artículo 936 de la Ley Federal del Trabajo).

Ya suspendidos las labores en el establecimiento se dan una serie de prohibiciones a los trabajadores no huelguistas que son la minoría, los cuales no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de la mayoría. Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores. (13)

Esta afirmación podemos tomarla como que la huelga es y seguirá siendo un derecho de la mayoría obrera.

También existen prohibiciones a los patrones las cuales mencionamos: el derecho colectivo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrón y la segunda es, además, una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores. En esta idea se fundan las

(13) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 654.

prohibiciones a los empresarios de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o anular el ejercicio del derecho de huelga.

En la ley existen prohibiciones concretas: a) En el emplazamiento a huelga, se constituye al patrón como depositaria de la empresa, por lo que debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos de los trabajadores (Artículo 921 Segundo Párrafo de la Ley Federal del Trabajo). b) Los despidos que intente realizar, y adentro del periodo de pre-huelga o durante la suspensión del trabajo, son ineficaces. (74)

Las anteriores prohibiciones para los patrones tienen como objeto que se haga respetar el derecho del trabajador, un derecho al cual se ha hecho acreedor para mejorar sus condiciones de trabajo, sus intereses comunes y para que el patrón no pueda realizar ninguna acción en la cual se afecte al trabajador mismo.

Además la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de prestar auxilio a los trabajadores cuando éstos lo soliciten para suspender las labores y hacer respetar el derecho de huelga.

Dentro de lo que se menciona anteriormente es necesario mencionar una acción en la cual no simpatizamos, ésta es la huelga por solidaridad y decimos lo anterior por que ésta entra en las finalidades que debe perseguir la huelga estipulado en el Artículo 450 de la Ley.

(74) Idem.

La huelga, después de suspenderse las labores se llega a una etapa en la cual se va dar su calificación, la cual decidirá si ésta cumplió con los requisitos estipulados por la ley o si no cumplió con ellos.

En la etapa de la calificación de la huelga la Ley Federal del Trabajo nos menciona en su Artículo 929.

Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Por lo que toca al Artículo 459 este nos menciona cuando la huelga es legalmente inexistente los cuales son:

a) Si la suspensión de las labores es realizada por la minoría de los trabajadores.

b) Si no persigue cualquiera de los objetivos previstos en el Artículo 450.

c) Si no se hizo el emplazamiento en forma adecuada.

Es importante mencionar que la huelga no sólo afecta al patrón y a los trabajadores sino también a terceros, y en razón de ello se contempla que cualquier persona está

legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia.

También para los terceros perjudicados el plazo para solicitar la declaración de inexistencia es dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo.

La solicitud que se menciona anteriormente debe ser presentada por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, en el cual deben indicarse las causas y los elementos legales. (Artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo).

En el procedimiento de calificación de la huelga, el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría. (75)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente los requisitos de fondo, forma y mayoría son los siguientes:

I.- Fondo:

a) Lo menciona el Artículo 450 de la Ley que menciona que el objeto de la huelga es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital y el trabajo.

b) La mayoría de los trabajadores, los cuales deben de estar de acuerdo en llevar a cabo la huelga, pero éstos

(75) DE BUEN, L. Néstor. Ob. Cit. P. 585.

deben ser trabajadores de la misma empresa.

c) El objeto que es que se cumplan las peticiones de los trabajadores hechas a los patrones, ya sea la firma de un contrato colectivo o un contrato-ley o la revisión de los mismos y el incumplimiento de éstos.

II.- Forma:

a) Escrito de emplazamiento.

b) Llevar a cabo un procedimiento conforme a la Ley respectiva, en el cual se lleven todas las secuencias jurídicas que mencione la Ley.

III.- Mayoría:

a) Este requisito se refiere principalmente al recuento que se hace de los trabajadores de la empresa, para saber si la mayoría esta de acuerdo en dicha huelga.

También existe un procedimiento para llevar a cabo este requisito y el cual es el siguiente: (Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo).

1) Se señalara día, hora y lugar para efectuarlo. La resolución se notificará a las partes. Estas harán comparecer a los trabajadores coaligados, los actores y a los no coaligados, el patrón;

2) Los trabajadores emitirán su declaración en el sentido de ser o no huelguistas. La declaración tendrá el efecto de votar o no por la huelga;

3) No computan ni como huelguistas ni como no huelguistas, los trabajadores de confianza y los admitidos en el periodo de pre-huelga;

4) Si computan, los separados en el mismo periodo;

5) Pueden formularse objeciones a los trabajadores que emitan voto.

6) Hechas las objeciones se señala día y hora para el ofrecimiento de pruebas y desahogo de las mismas;

7) Solo se tomaran en cuenta a los trabajadores que ocurrieron al recuento y emitieron su voto, pero con sujeción a las objeciones.

El recuento es uno de los momentos culminantes en el incidente de calificación de la huelga, ya que es una prueba elemental dentro del procedimiento.

Además los anteriores requisitos son esenciales para que la Junta de Conciliación y Arbitraje tome una decisión acertada en relación a la existencia o inexistencia de la huelga.

Ya una vez presentado el escrito para la inexistencia de la huelga se lleva a cabo un procedimiento condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente.

El procedimiento es el siguiente:

a) Una vez presentada la solicitud, la junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará

para una audiencia en que deberá oírse y en la que se efectuara el ofrecimiento y recepción de pruebas. (Artículo 930 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

b) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días. (Artículo 930 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si la solicitud fue presentada por terceros, deberán probar también su interés. Las juntas no aceptarán otras pruebas. (Artículo 930 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

d) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia. (Artículo 930 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

e) Concluida la recepción de las pruebas, la junta dentro de veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga. (Artículo 930 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo).

Respecto de lo anterior el maestro Cavazos Flores afirma que: "impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique el pliego de peticiones y antes de que se genere la relación procesal que se inicia precisamente con la notificación lo cual es anticonstitucional". (76)

- - - - -
(76) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit. P. 313.

Otro punto dentro de la calificación esta la carga de la prueba, de lo cual hay cierta duda, sin embargo consideramos que le corresponde al promovente acreditar los hechos en que se apoya.

Para resolver sobre la inexistencia de la huelga la autoridad tiene un término de veinticuatro horas siguientes después a la conclusión de la recepción de las pruebas, la cual se dictara por los representantes tanto de los trabajadores como de los patrones y los que concurren votaran y en caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente.

Si se declara la inexistencia en la resolución se deberá:

a) Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas que regresen al trabajo.

b) Apercibir a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminaran las relaciones laborales, salvo causa justificada.

c) Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.

d) Dictar las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. (Artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo).

En la resolución de la inexistencia de la huelga sólo procede el recurso de revisión, según lo dispuesto en el Artículo 848 de la Ley, en virtud de ello la resolución que resuelva el incidente podrá ser impugnada sólo

mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un Juez de Distrito.

Dentro de etapa del procedimiento la última es la terminación de la misma la cual se da en los términos del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo el cual dice:

Artículo 469.- La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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 trabajadores;

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

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

El acuerdo entre las partes es la manera más idónea para resolver el conflicto. La ley no nos menciona, en modo alguno los posibles arreglos, tanto los trabajadores como los patrones pueden llegar a un arreglo como más les convenga. Además en la práctica ésta es la forma más utilizada tanto por trabajadores como patrones para dar solución al conflicto. En éstos arreglos no podrán afectarse los derechos individuales de determinados trabajadores pues se tratan de situaciones de índole colectiva. (Artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo).

En la fracción segunda se menciona el allanamiento que sólo se puede realizar por el patrón, lo cual es muy poco frecuente que se produzca, en todas las causas de terminación de la huelga es la única situación que desprende de la sola voluntad del patrón.

El allanamiento queda sujeto, sin embargo, a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago a cumplirlas. La Consignación en pago de lo debido, ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato podrá ser un medio si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de salarios caídos. (77)

Es lógico que los trabajadores se protejan para que así el patrón cumpla las peticiones hechas y que mejor que hacerlas valer ante la Junta de Conciliación para que ésta de fé del cumplimiento del patrón el cual debe tener la obligación de cumplirlas.

El tercer caso que se da para terminar la huelga es el laudo arbitral privado, éste se da cuando se pone en manos de un tercero que es una persona o una comisión la resolución del conflicto. En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo 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

- - - - -
(77) DE BUEN L., Néstor. Ob. Cit. P. 590.

un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del patrón. (78)

Esta forma de terminación de la huelga no la consideramos muy adecuada, en tal caso mejor que se someta la solución a la Junta de Conciliación, ésto por que se pueden dar situaciones que pongan en duda la resolución de dicho conflicto y además porque la decisión tomada por dicha persona o comisión debe ser sancionado por la autoridad laboral. Esta forma no se da muy seguido como forma para terminar con la huelga aquí en México.

La cuarta y última forma que menciona la ley para terminar con la huelga es el laudo que pronunció la Junta de Conciliación y Arbitraje pero sólo si los trabajadores están de acuerdo.

Consideramos que es también otra forma idónea para resolver más equitativamente una huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y perfectamente sancionada, el derecho de los trabajadores se hace efectivo con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos.

En éste caso se establecen dos procedimientos: si se trata simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades, la vía será la ordinaria (Artículo 876 y sig. de la Ley Federal del Trabajo). Si se trata por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se

(78) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P. 668.

pretenda crear, modificar suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica. (Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo).

Consideramos que otra forma de terminación de la huelga se contempla en el Artículo 927 Fracción II el cual manifiesta: Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

Lo anterior lo podemos entender como un desistimiento el emplazamiento de huelga, que la coalición de trabajadores o sindicato no muestra un interés en el conflicto, lo cual trae como consecuencia que la Junta de Conciliación archive el expediente como asunto concluido.

Así como el patrón se le sanciona con los medios de apremio que considera pertinente el Presidente de la Junta, también al trabajador se le presiona para determinar su interés con el conflicto.

3.3. JURISPRUDENCIAS.

RUBRO: HUELGA. PRUEBA DESECHADA EN EL INCIDENTE DE LA.

TEXTO: *No es el llamado incidente de calificación de la huelga, en el que se declara si es existente o no el movimiento, donde puede resolverse si existe desequilibrio entre los factores de la producción, porque esto corresponde al juicio en el que se juzga de la injustificación o justificación de la misma. Por tanto, el desechamiento de una prueba cuyo objeto es probar que no*

existe tal desequilibrio, no viola las garantías individuales del quejoso.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 181-186 Parte: Sexta, Página: 97.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Esta jurisprudencia nos trata de explicar, que no se trata del procedimiento para declarar una huelga existente o no si no que solamente nos menciona el desechamiento de una de tantas pruebas que se pueden ofrecer y no considera que se está llevando la calificación de la huelga porque ésta se lleva a cabo después de ofrecer las pruebas y las cuales la junta las calificará y decidirá si existe o no la huelga.

RUBRO: HUELGA, SUSPENSIÓN DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE EMPLAZAMIENTO A. INTELIGENCIA DEL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO: El artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo previene que, salvo los casos de excepción en él consignados, a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, dispositivo tal que no deja duda en cuanto a su intención, consignándose en él un impedimento para llevar a cabo la ejecución de sentencia alguna o la

práctica de las diligencias que ahí se señalan, impedimento que se actualiza a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sin que para la aplicación del dispositivo que se trata sea óbice que la sentencia de desahucio o diligencia de embargo, aseguramiento, etc., se hayan dictado u ordenado en fecha anterior a la de la notificación aludida, pues la aplicación del multicitado dispositivo se surtirá mientras no se haya llevado a cabo la ejecución de esos actos.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 181-186, Parte: Sexta, Página: 97.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Aquí en este texto lo que se trata es de proteger preferentemente al trabajador, tal y como lo señala el Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo, al señalar que siempre serán preferentes los créditos de los trabajadores respecto de las fracciones II, III y IV que se refieren a créditos derivados de falta de pago de seguro social, de aportaciones que debe efectuar el patrón al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y demás créditos fiscales y así también se protegerán los bienes del patrón en huelga en beneficio de los huelguistas que son los afectados en dicho procedimiento.

RUBRO: HUELGA, DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA.

TEXTO: Siendo la huelga un estado de hecho con consecuencias de derecho, sólo puede ser declarada legalmente inexistente por alguna de las tres causas

limitativamente señaladas por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, o sea: 1a. Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado por el artículo 451, fracción II, 2a. Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y 3a. Cuando no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 452, lo que pone de manifiesto que en todos los casos se presupone la suspensión de las labores en la fuente de trabajo, y si esta condicionante no se presenta, no hay ninguna posibilidad legal de declarar inexistente un movimiento de huelga. Luego entonces, si la responsable declara legalmente inexistente una huelga, precisamente porque no se suspendieron las labores el día y hora señalados, aplica inexactamente la fracción III del artículo 459 de la ley de la materia.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 175-180, Parte: Sexta, Página: 102.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Aquí está muy claro lo que se nos dá a entender y es que una huelga debe de cumplir con todos los requisitos marcados por la Ley de la materia, si no se lleva a cabo todo lo estipulado en la ley la huelga será declarada inexistente y los trabajadores están obligados a regresar a sus labores en un término de veinticuatro horas según el Artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual protege al patrón en favor de sus intereses.

RUBRO: HUELGA, RESOLUCION DICTADA CON MOTIVO DE LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA DE LA.

TEXTO: En el llamado incidente de calificación de la huelga, es decir, en el procedimiento seguido para determinar la legal existencia o inexistencia del movimiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se promueve que se declare inexistente tan solo debe limitarse a examinar si se cumplieron los requisitos establecidos por el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo declarar la inexistencia si falta alguno o algunos de ellos, en la inteligencia de que respecto de la fracción I del citado artículo 451, la Junta debe ocuparse de verificar que el objeto de la huelga sea uno o varios de los mencionados en el artículo 450, pero sin prejuzgar si el motivo de la huelga es justificado o no, ya que hacerlo corresponde a otro procedimiento distinto, como lo es el que con anterioridad se denominaba imputabilidad de la huelga y en los términos de la ley actual es llamado de justificación de la misma.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 175-180, Parte: Sexta, Página: 103.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Como podemos entender en esta jurisprudencia que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declare inexistente una huelga sólo debe remitirse a estudiar si se cumplieron o no con los requisitos que marca la ley y no remitirse si la huelga se justifica o no, este procedimiento pone fin al conflicto y esto puede llevar a que las causas que motivaron a los trabajadores a la huelga fueron imputables al patrón y el cual será condenado y en resumen la inexistencia o justificación de la huelga son procedimientos distintos que se dan cada

quien en el momento procesal correspondiente y lo cual es aceptable.

RUBRO: NOTIFICACIONES HECHAS POR PARTICULARES, CARECEN DE VALIDEZ LAS. HUELGA.

TEXTO: La entrega del pliego de peticiones por parte del sindicato quejoso a la demandada, en el cual se contenga el aviso de la suspensión de labores no surte de ninguna manera efectos de notificación legal de la misma, toda vez que ese aviso, a que se refiere la fracción III del artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, debe darse por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o bien de la autoridad del trabajo más próximo o de la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 453, párrafo primero, de la Ley citada, y no por conducto de particulares.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 145-150, Parte: Sexta, Página: 182.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Lo anterior es entendible pues la ley nos menciona que toda notificación de emplazamiento debe llevarse a cabo por cualquiera de las autoridades mencionadas en el Artículo 920 (antes 452) de la Ley en su Fracción III ya que si se lleva a cabo por un particular que no tiene ninguna autoridad, no surtirá sus efectos el emplazamiento de huelga y el patrón no estará obligado a llevar a cabo las peticiones de los trabajadores emplazantes.

RUBRO: HUELGA, INCIDENTE DE LEVANTAMIENTO DE LOS SIGNOS DE LA, INEXISTENTE EN LA LEY.

TEXTO: El Titulo Octavo de la Ley Federal del Trabajo no contiene dispositivo alguno en el que pudiera apoyarse la pretensión incidental de levantamiento de los signos de huelga. Por tanto, cuando alguien es emplazado a huelga sin tener el carácter de patrón, lo que debe observarse es el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al cual los terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga, por las causas que señala el artículo 459 de la propia Ley.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 127-132, Parte: Sexta, Página: 75.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Esto es cuando se emplaza a una persona que no es patrón, los afectados o sea terceros tienen la facultad de solicitar a la autoridad competente la inexistencia de la huelga en base a que no se cumplieron los requisitos que señala el Artículo 459 de la Ley, y lo cual es admitible ya que la huelga les causa perjuicio a esos terceros que son ajenos al conflicto.

RUBRO: HUELGA, BIENES INEMBARGABLES TRATANDOSE DE.

TEXTO: Como en el procedimiento de pre - huelga, de conformidad con el artículo 453 de la Ley Federal del

Trabajo, el patrón se constituye en depositario de los bienes de la empresa, no puede privársele de ninguno de éstos por ser necesarios para el normal desarrollo del negocio, siendo inadmisibile el argumento de que la desposesión decretada de un vehículo es consecuencia de un embargo practicado con anterioridad al emplazamiento a huelga, ya que lo que importa determinar es si en el momento de hacerse efectivo el secuestro ya se encontraba declarada en estado de huelga la negociación respectiva.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 115-120, Parte: Sexta, Página: 78.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Consideramos que es un acierto esta jurisprudencia siendo el patrón depositario de los bienes de la empresa primeramente los seguirá cuidando como hasta el momento y lo más importante es que dentro de la empresa puede tener documentos necesarios los cuales le puedan servir para presentar en el procedimiento de huelga.

RUBRO: HUELGA, LEVANTAMIENTO DE LA. DEBE REQUERIRSE AL SINDICATO.

TEXTO: Para declarar la insubsistencia de la suspensión laboral, por la Junta responsable, necesariamente habrá de requerirse del sindicato promovente, intervenga en defensa del interés que represente, ante la solicitud formulada para su levantamiento, pues de no hacerlo y procederse de plano, tal medida, constituye notoria violación de garantía en perjuicio de los trabajadores participantes.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 115-120, Parte: Sexta, Página: 78.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Es lógico que se deba requerir al sindicato quién emplazó a huelga y así poder avisarles a los trabajadores que deben regresar a sus labores por haber terminado la huelga o declararla inexistente, si los trabajadores no regresan a laborar en veinticuatro horas después de requerirselo al patrón podrá contratar sin perjuicio contra él a otros trabajadores y tal situación la habrá propiciado sólo el sindicato.

RUBRO: HUELGA. INTELIGENCIA DEL ARTICULO 453 DE LA LEY DEL TRABAJO.

TEXTO: Si bien es cierto que en el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo se establece, entre otras cosas, que a partir de la notificación del emplazamiento a huelga hecho al patrón no se puede ejecutar sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentren instalados, ese precepto no autoriza que el local en que se ubique la empresa quede afectado por la huelga. No obsta a lo dicho el argumento de que simplemente se ha hecho saber al Jefe del Registro Público de la Propiedad, y que éste así lo ha asentado en su registros, que el local en que se ubica la empresa que confronta la huelga está afectado por este movimiento en los términos del artículo 453 citado, y que por ende en dicho edificio no podrá ejecutarse sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento o diligencia

de desahucio, porque aparece de autos que el registrador aludido, registró el embargo que se le reclama, y por otra parte, dicho orden de afectación reclamada y que dice el sindicato recurrente si giró al registrador con el fin de que no se practiquen en el inmueble ocupado por la empresa ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en manera alguna puede lograr esos efectos, ya que lo que propiamente lo impide no es una mera inscripción registral, sino el hecho o situación de facto y de jure de la huelga, dado que los derechos provienen del acto jurídico pero no de la inscripción.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 109-114, Parte: Sexta, Página: 91.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Consideramos que esta apreciación es muy importante como se dice el local de la empresa exactamente queda afecta por ésta y por el tanto sólo hecho de que esta embargado dicho inmueble y por eso no podrá ejecutarse sentencia alguna, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes ni del local de las empresas.

RUBRO: HUELGA, PROCEDIMIENTO DE. PRECEPTO APLICABLE EN MATERIA DE NOTIFICACIONES.

TEXTO: El Título Octavo en sus Capítulos Primero y Segundo, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, regula los procedimientos de huelga y en la fracción II del artículo 458, comprendida en el Capítulo Segundo del referido Título Octavo, se establece que no serán aplicables las

reglas generales respecto de los términos para hacer notificaciones y citaciones y que las notificaciones surtirán sus efectos desde y el día y hora en que queden hechas. Por tanto, dicho precepto es aplicable en los procedimientos de huelga y no el artículo 693 de la Ley laboral invocada, dado que este numeral contiene una norma genérica y el 458, fracción II, la específica para el caso a que se alude, en atención a que el procedimiento de huelga debe ser sumario, para evitar en lo posible los perjuicios que ocasiona el paro de labores, razón que explica la existencia de la norma contenida en el último precepto citado.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 103-108, Parte: Sexta, Página: 102.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Esto es entendible el Artículo 693 de la Ley no tiene ninguna relación con las notificaciones, lo que nos dice dicho precepto es sobre la personalidad de los trabajadores o sindicatos entre las Juntas y no tienen ninguna relación con el Artículo 458 (actualmente 928) de la Ley de la materia.

RUBRO: HUELGA PARCIAL INOPERANTE PLANTEADA POR UNO DE LOS SINDICATOS DE UNA EMPRESA. RECUENTO TOTAL DE LOS TRABAJADORES.

TEXTO: *Es inexacto que en la huelga planteada y llevada a cabo por uno de los dos o más sindicatos cuyos miembros laboran en una empresa, no pueden recontar los trabajadores de las organizaciones distintas de la*

emplazante, porque la huelga es un acto que afecta a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, considerados como unidades, y en ella participan en favor o en contra todos los trabajadores de dicha empresa o establecimiento, quiénes pueden intervenir en el recuento para manifestar si están en favor o en contra del movimiento, sin que exista ninguna disposición legal que autorice a pensar que dentro de un centro de trabajo puede haber huelgas parciales, declaradas solamente por los trabajadores de un mismo oficio o especialidad o por los miembros de uno de los sindicatos al que pertenezcan cierto número de ellos, que suspendan las labores en tanto que los demás continúan desarrollándolas.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 97-102, Parte: Sexta, Página: 124.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no contempla huelgas parciales, como lo estipula el Artículo 451 en su Fracción II que para suspender los trabajos en una empresa se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, la huelga afecta a todos los trabajadores hayan o no votado por la huelga, y a la hora de que se ofrece el recuento si la mayoría vota en contra de la huelga se declarara inexistente dicha huelga porque es uno de los requisitos que contempla la Ley. Por lo que para realizar una huelga todos los trabajadores ya no sean de un mismo oficio o especialidad o porque pertenezcan a uno u otro sindicato, deben estar de acuerdo con el movimiento y todos suspender las labores.

RUBRO: HUELGA. QUIENES LA EMPLAZAN DEBEN ESTAR PRESTANDO SERVICIOS AL PATRON. RECUESTO.

TEXTO: Para efectos de resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga, no basta demostrar que en alguna época o épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los Servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso acreditar que se encuentran prestando servicios en el momento de dicho emplazamiento, lo que da derecho al sindicato del que forman parte a hacerlo, así como que laboran al estallar la huelga, ya que de lo contrario no puede hablarse de suspensión de labores en un momento determinado cuando ninguna se esta desarrollando. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores que voten en favor de la huelga debe estar formada por aquellos que presten sus servicios al patrón, sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren para el mismo patrón, ya que la Ley Federal del Trabajo dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Época: 7A, Volumen: 97-102, Parte: Sexta, Página: 124.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Aquí es concreta la ley, que es lógico, que los trabajadores que emplacen a una huelga estén laborando en ese momento en la empresa o establecimiento de lo contrario sería inexistente la huelga.

Asimismo debe de votar todos los que estén laborando para un patrón la ley menciona la suspensión se realizará por mayoría de trabajadores

RUBRO: HUELGA. TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA.

TEXTO: De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo, se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que si pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quiénes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 90. se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél, a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la Ley no pueden ser considerados iguales a los días que sí están

facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 97-102, Parte: Sexta, Página: 125.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Por regla general la Ley no considera a los trabajadores de confianza porque están muy allegados al patrón con el cual tienen un trato muy cercano, y es entendible esta jurisprudencia y se puede dar el caso de que los trabajadores de confianza primero estén de acuerdo con la huelga pero en el momento del recuento voten en contra, dada la cercanía que tenían con el patrón y así podrían traicionar a los demás trabajadores, y así no lograr la mayoría y declarar inexistente la huelga, pero a pesar de todo no pierden su calidad de trabajadores.

RUBRO: HUELGA, EMPLAZAMIENTO A. DEBE RECHAZARSE CUANDO LO PROPONEN INDIVIDUOS EXTRANOS A LA RELACION LABORAL.

TEXTO: Si ante la Junta responsable no se acredita de manera alguna que el sindicato emplazante agrupe a la totalidad de los trabajadores que laboran en la empresa, y, por el contrario está demostrado que existe un convenio "aprobado, sancionado y elevado a la categoría de laudo por la Junta Local de Conciliación del Estado", en el cual la empresa se comprometió a ocupar, exclusivamente,

personal que pertenece a distinta agrupación que la emplazante, debe aceptarse, entonces, que el acuerdo reclamado se funda debidamente al rechazar el emplazamiento de huelga propuesto, ya que si bien los obreros que trabajan con un patrón tienen derecho a vincularlo a través de un contrato colectivo de trabajo, según determina el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, y pueden válidamente recurrir a la huelga cuando el patrón se oponga, las prerrogativas anteriores no corresponden a individuos extraños a la relación laboral.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 91-96, Parte: Sexta, Página: 104.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Ningún trabajador extraño a la empresa o establecimiento puede tomarse en cuenta para proponer la huelga, y si los trabajadores no todos forman parte del sindicato emplazante se debe rechazar el emplazamiento, ésto no cumple con la mayoría de los trabajadores que menciona la ley.

RUBRO: HUELGA. NO PUEDE SER DECLARADA POR LOS TRABAJADORES DE UNA ESPECIALIDAD EN RELACION CON LAS LABORES QUE LES CORRESPONDEN.

TEXTO: *La huelga, conforme a la regulación que de ella hace la Ley Federal del Trabajo, consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en relación con una empresa o uno o varios de sus establecimientos, pero en ninguna de las disposiciones del citado ordenamiento se autoriza que pueda existir en*

una empresa o establecimiento en movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad; pues, por el contrario, el artículo 451, fracción II de la Ley invocada, se refiere claramente a que la suspensión de labores se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente de que pertenezcan al sindicato emplazante, a otro diverso que sean no sindicalizados, careciendo de fundamento la pretensión de que para los fines de la huelga debe tomarse en cuenta la mayoría de los miembros de la organización que la emplazó únicamente.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 91-96, Parte: Sexta, Página: 105.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Toda huelga debe realizarse con el voto de la mayoría de los trabajadores aunque algunos realicen labores diversas, estos se consideran trabajadores de la empresa, y no únicamente debe ser declarado por trabajadores que realicen un oficio porque la huelga afecta a todos los trabajadores que estén al servicio del patrón.

RUBRO: HUELGA, SUSPENSION DE LOS PROCEDIMIENTOS CON MOTIVO DE EMPLAZAMIENTO A. ALCANCE.

TEXTO: Lo dispuesto por el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local

en que los mismos se encuentren instalados, tiene como finalidad proteger los intereses de los trabajadores, no permitiendo que se afecten directamente los bienes pertenecientes a la empresa o establecimiento emplazado a huelga; es decir, el juicio iniciado en contra de la empresa puede seguir su tramitación, mientras los acuerdos pronunciados no tengan por objeto limitar de alguna manera los bienes cuya propiedad ostenta el demandado, haciendo nugatorio el derecho reclamado por los trabajadores en el conflicto laboral, pues la suspensión establecida en el mencionado artículo 453 no puede entorpecer la tramitación de un procedimiento, aun de ejecución, si éste no afecta de manera directa los referidos bienes.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 91-96, Parte: Sexta, Página: 106.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Aquí lo que se nos dá a entender es que todo juicio que se lleve contra la empresa que está en huelga puede seguirse llevando siempre y cuando no se afecten los bienes de dicha empresa y estamos de acuerdo que se deben de proteger los referidos bienes, sólo en beneficio de los trabajadores.

RUBRO: HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA.

TEXTO: No es verdad, que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo priven de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen, en consecuencia, la acción de las autoridades penales para

reprimir, de conformidad con leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y de conformidad con el artículo 465 de la citada Ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La Ley Federal del Trabajo se limita, pues, a determinar los efectos laborales de la ilicitud de la huelga, pero ni este ordenamiento, ni el artículo 123 constitucional; previenen de manera alguna que las autoridades penales estarán incapacitadas para conocer de los hechos que imprimieron carácter ilícito a la huelga y que, con independencia de los ya citados efectos laborales, pueden producir los que, por su parte, les atribuya la Ley penal. Inexacta interpretación del artículo 123 constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delincuentes y a las autoridades laborales en encubridoras de estos últimos, y simpatizantes de la anarquía social, puesto que, de funcionar en la realidad aquella tesis, quedarían impunes las más atroces tropelías, sólo por haberse cometido dentro de una huelga.

Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Epoca: 7A, Volumen: 88, Parte: Sexta, Página: 51.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Es aceptable que la autoridad penal intervenga cuando en una huelga se lleven actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa en huelga, por lo que

se pueden llegar a cometer delitos graves que tiene que ser investigados por la autoridad penal, y si no se ejercitara acción pena en contra de éstos actos se podrían cometer actos ilícitos, pero esto no es nuevo que anteriormente la ley penal ha intervenido en relación a la materia de la huelga.

RUBRO: HUELGA, PROCEDIMIENTO DE, CON RELACION A TERCEROS.

TEXTO: No es ilegal el movimiento de huelga con relación a terceros, atento a lo dispuesto por el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo vigente, si al recibir aquéllos las llaves y la posesión virtual del local respecto al cual estallo el conflicto, en su carácter de arrendatarios del mismo, y cuando se hizo la entrega de dicho local ya se habían fijado los signos de la huelga de la negociación correspondiente, pues al fijarse las "banderas" quedó vedada la devolución de la localidad de que se trata, entre tanto no se terminara el movimiento de huelga.

C A P I T U L O 4

PROBLEMATICA DE LA HUELGA

CAPITULO 4

PROBLEMATICA DE LA HUELGA

4.1. CALIFICACION DE LA HUELGA.

Como hemos visto en capitulos anteriores la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Esto surge como una necesidad que tienen los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, que por medio de la huelga se presiona al patrón para que cumpla sus peticiones.

Aunque la huelga está protegida por la Ley Federal del Trabajo, ésta en algunas ocasiones provoca tanto al trabajador, al patrón y a la sociedad misma repercusiones de carácter económico, social, psicológico y político.

La huelga no es una institución que pueda limitarse en el marco jurídico, sino que es meta-jurídica y reconoce la presencia y la influencia de otros factores sociales, económicos políticos.

Estos factores repercuten notablemente dentro de la sociedad es por eso muy importante analizarlos y saber cual es el impacto que ocasiona a las personas.

Al analizar los efectos que produce la huelga en el campo de la economía debemos tomar en cuenta que el sector más importante de la población económicamente activa lo constituye el trabajo asalariado y dentro de éste prepondera el regulado por el apartado "A" del Artículo

123 Constitucional, por tanto, es evidente que las posibilidades del ejercicio del derecho de huelga y sus alcances cuantitativos, serán mayores en tal sector, además de que tiene un campo de acción más amplio, debido a los objetivos reconocidos por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Es evidente que una huelga siempre afectara más al trabajador porque es quien vive al día de su trabajo y sino trabaja su situación se vería afectada; pero también quien sale afectado aunque no en iguales circunstancias al trabajador es el patrón quien sufre el impacto al suspender las labores y así su empresa deja de producir.

En tales circunstancias y como la huelga se manifiesta mediante la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, también cesarán la producción o distribución de los bienes o servicios correspondientes, con el impacto directo consecuente dentro de la economía nacional y las repercusiones indirectas como lo son trastornos en el mercado, la intranquilidad de las familias de los obreros involucrados en la huelga, posibilidad de suspensión de pagos de impuestos, cuotas del Seguro Social, aportaciones del INFONAVIT y demás créditos que existan a cargo del patrón.

Lo anterior lo podemos entender como las consecuencias que trae consigo una huelga y como repercute en la economía de la nación la cual trae una serie de situaciones que afecta a miles de familias en el país.

De la relación jurídica permanente que se establece entre los trabajadores y el patrón con motivo de la prestación de servicios en forma subordinada, se desprende otro de carácter periódico o eventual, que se origina con

el ejercicio del derecho de huelga, además de actividades procesales en que debe manifestarse, posee un contenido de tipo sociológico.

Como fenómeno sociológico la huelga es una de las expresiones más concretas de la tendencia a un cambio de condiciones existentes, una expresión de la convivencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes.

Es aquí donde el trabajador actúa al tratar de mejorar sus condiciones de trabajo, tales como buen salario, mayor prestaciones, tratos más amables por parte del patrón, así es como se trata de cambiar las prácticas que algunos patronos tiene hacia sus trabajadores.

Es evidente que cada huelga tendrá sus propias características en mayor o menor intensidad, como ya habíamos dicho el aspecto económico, la cantidad de trabajadores y principalmente el tipo de empresa, son factores que amplifican la importancia del asunto pero, además de estos elementos, existen otros que deben tomarse en cuenta:

- El impacto que produzca la huelga en el medio social es generalmente proporcional al número de prestadores de servicios involucrados.

- El ámbito amplio o reducido del consumo de los productos o servicios de la empresa afectará en esa medida a los particulares.

- La pertenencia de los trabajadores a un partido político puede influir en el ánimo de los miembros de la junta y si la resolución puede afectar a un sindicato

afiliado o una central obrera oficialista, la posibilidad aumenta considerablemente.

- La negociación de una huelga sin la participación de las autoridades laborales molesta a éstas, por la imposibilidad en que se les coloca de intervenir y tener conocimiento del asunto.

- La capacidad profesional y las relaciones de los asesores de las partes, en el foro laboral, facilitan o dificultan, en su caso, el trámite del procedimiento legal de la huelga.

Estos son algunos de los elementos que intervienen en una huelga y los cuales pueden solucionar o empeorar tal movimiento, es por eso muy importante tomar en cuenta estos elementos.

La huelga no solo es un conflicto entre trabajadores y patrón como ya lo hemos visto, sino que afecta a la economía, a la sociedad, al gobierno y al bienestar social de un país.

Los trabajadores tienen el derecho de huelga como una garantía, lograda a través de esfuerzo que ellos mismos han realizado es por eso que el derecho de huelga está firmemente protegido por las leyes mexicanas.

La calificación de la huelga es un procedimiento que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación e injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados por la ley para que quede legalmente protegida.

Anteriormente con la Ley de 1931 en su artículo 269 decía: la Junta de Conciliación y Arbitraje si no se cumplieron los requisitos prescritos para la procedencia de la huelga, de oficio declarararía que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de cuarenta y dos horas de haberse suspendido las labores, pero tiempo después se suprimió el anterior precepto porque se dijo que no podría iniciarse el incidente sino a petición de parte legítima, pues los procedimientos de oficio para resolver las controversias entre personas determinadas violan el artículo 14 Constitucional.

En la actual Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 929 la forma en que inicia el incidente de calificación de huelga, la cual se dá cuando ya sea el trabajador, el patrón o tercero interesado solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de los trabajos y en caso de que no se solicite la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

El artículo 930 nos menciona el procedimiento que se tiene para llevar a cabo en el caso de un incidente de calificación de huelga.

En primer término nos menciona que dicha solicitud, deberá presentarse por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicaran las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

El artículo 459 nos menciona cuando una huelga es legalmente inexistente:

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

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

III.- *No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.*

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

En este artículo encontramos prácticamente los requisitos que no deben faltar para que una huelga se pueda considerar legalmente existente.

Después de que las partes son notificadas del incidente respectivo, se llevará a cabo una audiencia en la cual se oirá a las partes y donde también su ofrecimiento y recepción de pruebas que deberá celebrarse en un plazo no mayor de cinco días.

Las pruebas deberán rendirse en audiencia y sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en audiencia.

Las pruebas ofrecidas deberán referirse a las causas de inexistencia alegados y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente. La junta está facultada para aceptar únicamente las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.

Una de las pruebas que no pueden desahogarse en audiencia es el recuento de los trabajadores el cual esta regulado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 931 que dice:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deberá efectuarse;

II.- Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al encuentro;

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa las que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de prestación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Esta prueba es de suma importancia ya que por medio de ésta se puede saber si todos los trabajadores de las empresas están de acuerdo en la realización de la huelga o no, y en caso de que la mayoría no este de acuerdo en la huelga, esta será declarada inexistente y los trabajadores deberán regresar en un plazo no menor de veinticuatro horas a sus labores y en caso de que no lo hicieran el patrón dará por terminada la relación de trabajo con los trabajadores que no regresen a trabajar.

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

La resolución se dictará con todos los representantes, la decisión se tomará por ellos; por mayoría de votos, si únicamente concurren el Presidente y representante obrero o empresarial, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del Presidente; finalmente si solo está el Presidente, dicta la resolución y en forma simbólico, que los votos de los ausentes se sumaran a los del Presidente.

A grandes rasgos esta es la forma de aplicación que hace la ley respecto del incidente de calificación de la huelga, la cual consideramos muy importante, porque es un procedimiento en el cual se puede considerar legalmente existente o no un movimiento de huelga.

La ley nos menciona claramente cada uno de los requisitos necesarios para llevar a cabo una huelga y los cuales deben de cumplirse para declarar la existencia legal de una huelga.

También podemos considerar la resolución sobre la calificación de la huelga como una sentencia meramente declarativa, es una declaración de la existencia o inexistencia de un derecho, a la que acompañaran los aspectos ejecutivos o constitutivos del derecho.

En donde surge un problema muy importante es el examinar el cumplimiento del diverso requisito también estipulado por la Ley. Así se debe declarar que la huelga tuvo por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la

producción, obtener la celebración del contrato colectivo o exigir su cumplimiento o por último, solicitar la revisión del contrato en los términos y casos que la propia Ley establece, debe indudablemente adentrarse en los términos de la cuestión planteada. Debe observarse si efectivamente hay desequilibrio y si por ello es fundada la petición para obtener el equilibrio deseado por los trabajadores debe cerciorarse de que no hay contrato colectivo en la empresa de que se trata y que la petición de los trabajadores efectivamente, se refiere a la celebración de un verdadero contrato colectivo y no a una serie de disposiciones que podrían conducir a la ruina a cualquier patrón. Debe analizarse si los hechos que se imputan al patrón constituyen un verdadero incumplimiento del contrato colectivo y si el patrón se ha allanado o no a cumplirlo; si la revisión del contrato colectivo efectivamente tiende a obtener el equilibrio entre los dos factores de la producción, y por último si el patrón se ha negado a llevar a cabo esa revisión.

También consideramos otra problemática el tiempo en que se lleve a cabo todo el procedimiento de calificación de la huelga, pues está dura por lo menos una semana y consideramos mucho tiempo para dar solución al incidente y más aún cuando se lleva a cabo un recuento este tarda por lo menos una semana para que se lleve a cabo y por tal circunstancia la huelga se puede prolongar mucho más.

Y es por eso que proponemos que se lleve a cabo lo más rápido posible la calificación de la huelga, y esta se puede llevar a cabo a más tardar dos días después de presentado el escrito ya que así se tomaría menos tiempo en declarar existente o inexistente una huelga que tanto daño ocasiona tanto a los patrones como a los trabajadores.

También es importante señalar que en una huelga de servicios públicos es muy importante considerar el tiempo porque aquí no solamente están dañados el patrón y el trabajador sino que también sale dañada la sociedad, a través de la cual se atenta en algunas ocasiones contra la vida en concreto cuando se lleva una huelga en un hospital.

Es por eso que proponemos que la autoridad laboral haga un esfuerzo por dar trámite a este incidente lo más rápidamente posible, ésto principalmente en beneficio tanto de los patronos, de los trabajadores y en algunos casos para la sociedad misma.

4.2. RECUENTO RAPIDO EN BENEFICIO DE LAS PARTES.

El recuento de los trabajadores no es más que un medio de prueba que se ofrece en el procedimiento para determinar si la mayoría de los trabajadores están o no de acuerdo con la suspensión de las labores.

Aquí podemos considerar la mayoría obrera que se entiende como la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

Lo anterior podemos considerarlo en base a que la suspensión de las labores debe realizarse por la mayoría de los trabajadores, si éstos no están de acuerdo en la huelga ésta no podrá llevarse a cabo y la huelga no sería legalmente existente.

Si la mayor parte de los trabajadores no está de acuerdo en la huelga no se suspenderán las labores, en caso contrario se afectaría a los trabajadores no huelguistas.

El recuento como lo dice su nombre es volver a contar que trabajadores están de acuerdo con la huelga y cuántos no, es un medio de prueba muy importante que puede tener como resultado la continuación o terminación del conflicto.

También podemos mencionar que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayor parte de los trabajadores de una empresa, la minoría pretende reanudar sus labores o siga trabajando.

Aquí podemos encontrar una ratificación de la idea de que la huelga es un derecho de la mayoría obrera.

Es por eso muy importante que la autoridad laboral realice un recuento a la mayor brevedad posible, después de que lo hayan solicitado en el procedimiento.

El recuento de los trabajadores lo encontramos regulado en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Este artículo nos marca los pasos que debe de llevarse en la diligencia del recuento.

También nos menciona que se ofrece como prueba, esto es, como una prueba en el incidente de calificación de la huelga y como puede entenderse es uno de los momentos más importantes en el procedimiento de la huelga.

De igual forma es importante mencionar que el recuento es el momento más importante del procedimiento, ya que si la mayor parte de los trabajadores votan a favor de la huelga está será considerada existente, y en caso contrario si los trabajadores no votan a favor de la huelga está se declara inexistente y tal situación trae consigo la terminación del conflicto.

En la ley también podemos encontrar un precepto que nos menciona esta situación y es el artículo 451 fracción II que nos dice: La suspensión de los trabajos debe realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Entendemos como mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

Lo anterior es entendible, la mayoría debe estar de acuerdo en suspender los trabajos, si no éstos no se podrán suspender porque no hay la voluntad de los trabajadores y en éste caso se afectaría los intereses de la mayor parte de la clase trabajadora.

Además es necesario que los trabajadores participantes a la diligencia del recuento sean trabajadores de esa empresa, o por lo contrario se podrán hacer las objeciones en cuanto a esos trabajadores puedan comprobar si trabajan o no para la empresa.

Otro punto muy importante, es en relación a los trabajadores de confianza a los cuales la ley no toma en cuenta, esto es porque como ya se dijo en capítulos anteriores el trabajador de confianza tiene un trato

directo con el patrón y además algunas veces la ley considera al trabajador de confianza como patrón por tener la autorización de mando por parte de éste.

La ley no menciona en cuanto tiempo tiene que llevarse la diligencia del recuento, pero en la práctica esta se lleva por lo menos una semana en realizarse, aquí consideramos mucho tiempo el que se toma la autoridad para llevarlo a cabo ya que es el momento predominantemente esencial en el cual se puede considerar legalmente efectuada una huelga o dar por terminada la misma.

La autoridad debe de tomar en cuenta, que la huelga está afectando a ambas partes y cuanto más se tarde más afectación se ocasionará, es por eso que proponemos el recuento de los trabajadores se lleve lo más pronto posible ésto en beneficio de ambas partes y así tener un resultado ya sea favorable para los trabajadores o para el patrón, pero ya se sabrá si es procedente o no la huelga.

Y así de igual manera también ponemos a la huelga en servicios públicos, lo cual no sólo daña al patrón o al trabajador sino en ocasiones a la sociedad, porque si se deja a la comunidad sin alguno de los servicios esenciales como agua, luz y sobre todo en los hospitales que es donde se atenta contra la vida de los pacientes.

Es por eso que nos inclinamos por el recuento rápido en beneficio de las partes, y en el cual la autoridad pueda hacer los trámites necesarios con más rapidez para que un conflicto de huelga sea solucionado.

4.3. PROHIBICION DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

La huelga por solidaridad surge como medio de apoyo de los trabajadores para fortalecer su movimiento de huelga.

Este tipo de huelga se dá por primera vez en México en el Estado de Veracruz en el año 1918, su Artículo 154, Fracción III decía que la huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita.

Consideramos que fue en éste Estado donde se dió por primera vez este tipo de huelga, dados los acontecimientos que se dieron durante la huelga de Río Blanco donde la clase obrera fue aplastada por el capitalismo y el gobierno mexicano.

También este tipo de huelga la contemplo la Ley de Tamaulipas de 1925 en su Artículo 195 Fracción IV que pasó literalmente igual como la de Veracruz.

La Ley Federal del Trabajo no nos menciona una definición de la huelga por solidaridad y en la doctrina si podemos encontrar varios conceptos.

Este tipo de huelgas no han sido muy aceptadas por los legisladores, ya que no es aceptable que una empresa dejó de producir bienes o servicios por el sólo hecho de apoyar una huelga que es ajena a dicha empresa.

La huelga por solidaridad afecta también gravemente a le economía de la sociedad y del país.

El movimiento sindical afirma que los trabajadores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lucha social contra el capital, cada huelga es una lucha parcial

del proletariado que debe apoyarse y de fundarse por todos los trabajadores y por todos los sindicatos.

Pero mientras ellos se apoyan al patrón lo dejan desprotegido al igual que la sociedad quiénes son los que sufren las consecuencias de este tipo de huelgas, que en lo particular consideramos que deben de desaparecer dentro del ámbito jurídico mexicano.

También es importante mencionar que en México la mayoría de las huelgas por solidaridad se dá entre las escuelas y aquí el afectado es el alumno quien es totalmente ajeno al conflicto.

Así también la huelga solidaria puede tener como objeto una lucha entre diferentes sindicatos y que éstos se encuentran en una guerra constante para lograr tener la simpatía de la mayoría de los trabajadores para que apoyen una huelga de otra empresa y lo cual trae consigo una reducción en sus ingresos ya que si no trabajan no les serán pagados sus salarios.

La llamada huelga por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tiene queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica.

En la ley de 1970, la comisión redactora del anteproyecto de 1968 no consideró a la huelga por solidaridad como un problema, sino que estimo que era una cuestión concluida.

En la actualidad la huelga por solidaridad se considera como la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrón, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si está en conflicto con su patrón y presionar a ésta para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

En la actual Ley Federal del Trabajo la huelga por solidaridad tiene su aplicación en el artículo 450 fracción VI que dice: La huelga deberá tener por objeto:

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

En cuanto a lo anterior la ley no determina específicamente los requisitos que debe cumplir la huelga por solidaridad.

Entonces podemos considerar que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, pues no tiene por objeto resolver un conflicto entre trabajadores que lo declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

Además el fin de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, la huelga por solidaridad no busca ese fin, sino solo apoyar a los trabajadores huelguistas.

También podemos decir que los trabajadores solidarios no buscan un fin propio, sino apoyar uno ajeno, lo cual significa que no busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino sólo testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.

Por tanto, es importante hacer hincapié que la huelga por solidaridad no busca ninguno de los objetivos que menciona el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo sino como ya se dijo sólo busca apoyar un conflicto ajeno y que éste tenga una solución pronta, en lo cual no beneficia en nada a los trabajadores solidarios.

La huelga por solidaridad al contrario es condenada en términos generales porque se aparta de la finalidad que debe perseguir la huelga, que son mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, la firma de un contrato colectivo, el cumplimiento del mismo, lo cual no se logra con el solo hecho de apoyar otro conflicto.

Un problema muy importante es que cuando se da una huelga por solidaridad, los trabajadores solidarios descuidan la fuente de trabajo y perjudican al patrón, y la empresa no produciría y se afectaría económicamente al patrón.

Además este puede ser un medio por el cual se puedan valer los trabajadores para dejar de laborar, cada vez que tengan conocimiento de una huelga en otra empresa.

Aunque en México no se da con mucha frecuencia en las empresas, es importante legislar más sobre éste problema y que la ley sea más clara en cuanto a que requisitos deba cumplir.

Por eso proponemos que la huelga por solidaridad se prohíba determinadamente, no está bien especificada en la ley, y porque es un movimiento el cual consideramos ilícito, no existe ningún problema entre el patrón y los trabajadores solidarios para que dejen de laborar en la empresa. También los trabajadores solidarios son ajenos a los problemas que existen en una empresa en huelga, y al único que pasan a perjudicar es al patrón que es el que menos tiene culpa.

De igual manera proponemos, que el patrón de la empresa en donde trabajan los trabajadores solidarios, se le den medios de defensa para que no salga muy perjudicado, y ésto es que, esté en libertad de contratar a otros trabajadores, rescindir sus contratos sin perjuicio hacia él, ya que como se dijo anteriormente es un conflicto totalmente ajeno a la empresa que no esta en huelga.

También otra propuesta es que se les descuente el tiempo que duraron sin laborar los trabajadores solidarios, ya que fue su voluntad dejar de trabajar.

Es por eso que consideramos a la huelga por solidaridad, un movimiento sin fundamento y violatorio a la fracción XVII del artículo 123 Constitucional.

Además lo que podría hacer el legislador hacer mención de bases legales, por medio de los cuales se pueda llevar a cabo estos movimientos.

De igual forma debemos de tomar en cuenta que actualmente, es muy perjudicial para las empresas que se lleve a cabo éste tipo de huelgas, como sabemos la

economía del país no esta muy bien y el hacer este tipo de movimiento se afectaría más.

Por eso es muy importante que la autoridad se avoque más en éste problema, es necesario que en la Ley Federal del Trabajo se determine su prohibición o adicionar un artículo en el cual se mencione su prohibición o adicionar un artículo en el cual se mencionen todos y cada uno de los requisitos que deban cumplir los trabajadores solidarios, las medidas que debe tomar la autoridad en caso de no cumplirse dichos requisitos entre los cuales podemos mencionar:

- Por cuanto tiempo se debe apoyar la huelga.*
- Cuántos trabajadores podrán dejar de trabajar.*
- Cuándo deben regresar a su trabajo.*
- Las medidas que podrá tomar el patrón en caso de incumplimiento de cualquier de los requisitos.*

Lo anterior traería como resultado que las empresas no dejen de laborar totalmente y así no se afectaría tanto al patrón de igual forma los trabajadores lo pensarían más para realizar un apoyo a otros trabajadores.

Así también ya se tendría una base legal, la cual podría hacer valer el patrón para defender sus intereses y así también los trabajadores para hacer valer sus derechos.

En conclusión es necesario adicionar un artículo que regule la huelga por solidaridad, esto con el fin de que este reglamentado dentro de la Ley laboral, para que si se

da esta figura en los diferentes centros de trabajo, haya una base legal en donde apoyarse en caso de no acatar todos los requisitos que nos marque la ley o en su defecto definitivamente que la ley prohíba la huelga por solidaridad lo cual también apoyada en un artículo dentro de la Ley, que mencione esta prohibición.

Además la huelga por solidaridad no satisface ninguno de los requisitos que menciona el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, al contrario consideramos es un movimiento que desequilibra los factores de la producción en cuanto que los trabajadores solidarios no recibirán su salario por el tiempo que no laboraron y además afecta la economía de la empresa.

4.4. AMPLIACION DEL TERMINO PARA CONTESTAR EL EMPLAZAMIENTO.

La huelga surge como un descontento de los trabajadores en relación con sus condiciones de trabajo, que en muchas ocasiones son violadas o desconocidas por el patrón.

De este descontento los trabajadores hacen una serie de peticiones las cuales, en primer término deben ser presentadas a la autoridad correspondiente, a éstas peticiones se le llama pliego petitorio y además se le hace saber que si no son cumplidas dichas peticiones estos se irán a huelga.

La autoridad correspondiente tiene la obligación de hacerle saber al patrón en un término no mayor de 48

horas, sobre el documento presentado por los trabajadores, para que pueda contestar lo que considere pertinente.

Esta serie de documentos tienen que presentarlos trabajadores a través del sindicato, debe de reunir una serie de requisitos que marca la ley en su artículo 920.

También a este periodo lo podemos conocer como prehuelga, que lo constituyen el plazo que media desde el día y hora e que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento hasta el día y hora en que debe estallar la huelga, plazo que es, respectivamente, como mínimo de seis días cuando no se trata de servicios públicos, de diez días en caso contrario y de treinta días por celebración o revisión del contrato-ley la Ley no señala plazo máximo para el aviso.

Dentro del periodo de prehuelga se efectúa un trámite conciliatorio con arreglo en el artículo 927 de la Ley, sin que interrumpa los efectos del aviso. El patrón está obligado a concurrir a la audiencia conciliatoria, pudiéndose emplear los medios de apremio en caso de que no asistiera. Si son los trabajadores los que dejan de comparecer a la audiencia no correrá el término para la suspensión de labores, lo que implica la improcedencia legal de la huelga y por tanto, debe archivar el expediente (Artículo 927 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Lo anterior consideramos lógico ya que si los trabajadores no asisten a la audiencia, esto se entiende como falta de interés jurídico respecto del problema, porque son los propios trabajadores los que dieron inicio a dicho conflicto y si a ellos no les interesa menos al patrón que sería el más beneficiado.

Si el patrón no diera contestación al plazo de peticiones en el término de cuarenta y ocho horas que se menciona en el Artículo 922 de la Ley laboral, lo cual produce una negativa a satisfacer lo reclamado por los trabajadores inconformes, sin que haya sanción legal alguna.

Al respecto de la audiencia conciliatoria ésta se puede suspender siempre y cuando las partes estén de acuerdo, ya sea por que estén en pláticas para llegar a un acuerdo lo cual sería lo más lógico para que ambas partes queden conformes.

Este período de pre-huelga es muy importante porque es el tiempo en que las partes platican sus diferencias, sus inconformidades y lo más importante llegar a un acuerdo para dar solución al conflicto.

También aquí la autoridad desempeña un papel muy importante que tiene que allegarse de todos los medios que le otorgue la ley para lograr un arreglo conciliatorio entre ambas partes.

Por eso es importante se le dé al patrón emplazado un término un poco más largo para que dé contestación a las peticiones que hagan los trabajadores y así lograr un arreglo más conveniente para las dos partes.

En primer término diremos que el emplazamiento a huelga es el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga.

El emplazamiento su único objetivo es que el patrón cumpla las peticiones que le formulan los trabajadores, esto con el fin de mejorar las condiciones de vida de éstos en la empresa, y no sólo en beneficio de ellos, sino también de sus familiares.

La forma de emplazamiento se llevara a cabo mediante la presentación de un pliego de peticiones, que deberán reunir una serie de requisitos: (Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo).

a).- Dirigirse por escrito al patrón y formularse sus peticiones, las cuales si no son satisfechas se irá a la huelga y señalaran día y hora para suspender labores.

b).- Se presentará el escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en caso de que en el lugar no hubiera Junta se le dejara el escrito a la autoridad política de mayor jerarquía y esta lo remitirá a la Junta más próxima.

c).- El aviso para suspender las labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada y de diez días de anticipación en caso de que la huelga se llevara a cabo cuando se trate de servicios públicos.

Esto son los requisitos que debe cumplir el emplazamiento.

Ya una vez recibido por la autoridad el emplazamiento, se le hará llegar al patrón dicho escrito en un plazo de cuarenta y ocho horas después de recibido.

Una vez que el patrón ya recibió el emplazamiento a huelga, éste dentro de las cuarenta y ocho horas

siguientes al de la notificación deberá presentar su notificación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El hecho de que el patrón no conteste el emplazamiento a huelga lo tiene por inconforme de las peticiones que se le hayan hecho.

También en dicho emplazamiento la autoridad laboral citara a las partes a una audiencia que se llama de conciliación en la cual la autoridad tratará de que ambas partes lleguen a un arreglo con respecto a dicho conflicto, si no se llegara a un arreglo se podrá diferir o suspender la audiencia y la autoridad señalará nuevo día y hora para una segunda audiencia de conciliación , aunque la ley menciona que esta audiencia sólo podrá definirse por una sola vez, pero en la práctica dicha audiencia se puede definir cuantas veces se quiera y siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo.

Si a la audiencia de conciliación no concurre el patrón la autoridad empleará los medios de apremio que considere pertinentes para que este se presente, pero si los que no concurren son los trabajadores no correrá el término para la suspensión de las labores y el expediente se mandará al archivo como asunto concluido, esto es, se archiva el expediente por la falta de interés de los trabajadores ya que ellos son los interesados en el movimiento de huelga.

Aquí una de las problemáticas en el emplazamiento es que el patrón se le dá un plazo muy corto para contestar el emplazamiento, pues tan solo son cuarenta y ocho horas las que se le dan, esto considerando que es un asunto muy

delicado en el cual se ven afectados tanto su fuente de ingresos como económicamente.

Consideramos un plazo muy corto, ya que en estos casos el patrón debe estudiar detalladamente todas y cada una de las peticiones que le hacen los trabajadores y además considerar si esta en condiciones económicas para dar solución a dichas peticiones.

También es el caso de un emplazamiento en el que se le demande el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el patrón deberá tener el tiempo suficiente para recabar los documentos necesarios para demostrar que si ha cumplido con el contrato y así hacer valer sus derechos

Igualmente ésta situación podría dar la parte para que el patrón no se presente a la audiencia de conciliación por lo corto del tiempo, para hacer su contestación y tratar de ganar tiempo, y con esto alargar el procedimiento lo cual perjudicaría mucho a los trabajadores.

Por lo anteriormente dicho, es que proponemos un término más amplio a el patrón para que conteste el emplazamiento a huelga, el cual puede ser de setenta y dos horas, aunque como vemos no es mucho la diferencia si puede ser de mucha importancia para el patrón, tiene tiempo más holgado, y a través del cual podrá estudiar más calmadamente cada una de las peticiones que los trabajadores le hicieron.

Aquí también podemos hacer mención de las huelgas en los servicios públicos, lo cual es muy importante porque se perjudica también a la sociedad y es aquí donde se necesita más tiempo para estudiar el problema, porque se

afectan intereses más allá de los personales, si no que se atenta contra la vida de la sociedad.

Además esta propuesta la consideramos no afecta el procedimiento, al contrario con ese lapso de tiempo que se le puede otorgar de más al patrón lograría que los conflictos de huelga se puedan solucionar más rápidamente, ya que el patrón tendrá un término más amplio para que sus bienes e intereses no se vean afectados, lo cual perjudicaría tanto al patrón como al trabajador en caso de que estallare la huelga.

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

PRIMERA.- La huelga es un derecho plenamente protegido por las leyes, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de ésta y además porque es el medio más eficaz que pueden utilizar los trabajadores como medio de presión y así lograr que sean cumplidas cada una de sus peticiones.

SEGUNDA.- La huelga su objetivo fundamental es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros y además por ser un derecho logrado por medio de la lucha constante para mejorar sus condiciones laborales.

TERCERA.- Los sindicatos son titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical sino como una voluntad de las mayorías obreras, porque son los propios trabajadores los que ejercen ese derecho.

CUARTA.- El sindicato emplazante debe proteger los intereses de los trabajadores, logrando con esto mejores condiciones de vida y trabajo para éstos, pero en algunos sindicatos hay líderes que se valen de su puesto para engañar a los trabajadores y así lograr un beneficio propio, acaparando grandes fortunas y olvidándose totalmente de los trabajadores, lo que trae como consecuencia que el trabajador no mejore sus condiciones de trabajo y teniendo cada día una vida más precaria.

- QUINTA.- Deben prohibirse enérgicamente las huelgas por solidaridad, porque este tipo de huelgas afectan primordialmente al patrón de una empresa que nada tiene que ver con el problema y además porque los trabajadores solidarios son totalmente ajenos al conflicto, o en su caso que la autoridad adicione en un artículo las formas en que se puede llevar a cabo, mencionando los requisitos que se deban cumplir.*
- SEXTA.- Debe dársele más atención a la huelga en los servicios públicos, porque además llegan a perjudicar la economía del país y la integridad de la sociedad y en éste caso el gobierno debería de intervenir ya que su intermediación podría lograr que se llegue más pronto a dar solución al problema.*
- SEPTIMA.- El recuento de los trabajadores debe realizarse lo más pronto posible, lo cual puede ser en un término no mayor de 5 días ésto en beneficio tanto de los trabajadores como del patrón, porque entre más se tarde en realizar el recuento el problema se va a ir alargando más y ésto no es positivo para ambas partes.*
- OCTAVA.- La mejor forma de dar solución a la huelga, es por medio de la conciliación que debe de llevar a cabo la autoridad laboral, ya que por medio de la conciliación ambas partes se dan por satisfechas en sus demandas, y es aquí donde la autoridad debe realizar su labor como conciliadora, logrando que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.*

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel. Barcelona. 1973.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México. 1991.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1989.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda Edición. México.

CAVAZO FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Décimo Cuarta Edición. Jus. México. 1985.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Novena Edición. Esfinge. México. 1996.

CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.

DE BUEN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN, L. Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros temas laborales. México.

DE BUEN. L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición. México. 1961.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México. 1995.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Botas. México. 1952.

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. La Huelga con Ocupación de Lugar de Trabajo. AKA Editor. Madrid. 1981.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición. Porrúa. México. 1994.

Historia del Movimiento Obrero. Centro Editor de América Latina. Argentina. 1994.

J. KAYE, Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda Edición. Themis. México. 1995.

J. RUPRECHT, Alfredo. Contrato de Trabajo. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1960.

LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Quinta Edición. UNAM. México. 1974.

MUNOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1976.

Proyecto del Código Federal del Trabajo. Edición Oficial. México. 1929.

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Primera Edición. Porrúa. México. 1984.

ROEL, Carlos. Estado de Derecho o Huelga. Stylo. México. 1942.

ROOS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. por el propio autor. México. 1978.

SAYEG HELU, Jorge. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1980.

SANCHEZ ALVARADO Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. México. 1967.

SANTOS AZUETA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Primera Edición. México. 1990.

SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Primera Edición. Limusa. México. 1985.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Primera Edición. Botas. México. 1956.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACION

- 1).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Vigésima Edición. Trillas. 1990.
- 2).- Ley Federal del Trabajo de 1931. Tercera Edición. Botas. México. 1934.
- 3).- Ley Federal del Trabajo de 1970. Cuarta Edición. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México. 1984.

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, located at the bottom center of the page. It consists of several overlapping loops and lines, with a prominent vertical stroke on the left side.