

247
1/2/98

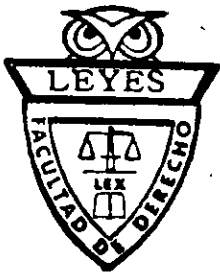


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO A HUELGA COMO LIMITANTE A
LA COMPETITIVIDAD Y EL DESARROLLO
ECONÓMICO

T E S I S
Q U E P R E S E N T A :
FEDERICO FRANCO ZARAGOZA
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO



MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

268724



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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:

Por esa infinita paciencia e incondicional apoyo, que siempre me han brindado, agradeciéndoles por darme la oportunidad de llegar a ser.

**A mi asesor, maestro y amigo,
Dr. Baltasar Cavazos Flores:**

Agradezco el tiempo dedicado para la realización del presente trabajo, así como los consejos, orientación, confianza y ejemplo brindados a través del trato cotidiano, mismos que enriquecieron y complementaron mi formación como profesionista al servicio de México.

Al Sr. Ingeniero Carlos Medina Turón:

Gracias por compartir esa vasta experiencia que me permitió vislumbrar nuevos horizontes y fijar metas más altas, encaminadas a contribuir al desarrollo de Nuestra Nación.

A ti:

Que con tus palabras de aliento, tu sonrisa y dedicación contribuiste en gran medida a la terminación del presente trabajo.

A aquellos que me distinguen con su amistad y confianza.

INDICE

EL DERECHO DE HUELGA COMO LIMITANTE A LA COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES:

1.- Antecedentes Históricos.	1
Evolución en el Derecho.	
a) Antecedentes de la huelga.	3
2.- Antecedentes Históricos en México.	9
a) La Colonia y el México Independiente.	9
b) La Constitución de 1857.	12
c) El artículo 123 en la constitución de 1917.	16
d) La Ley Federal del Trabajo de 1931.	22
e) La Adición de 1941.	27

CAPÍTULO II 31

CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN.

1.- Concepto General de Huelgas.	31
a) Concepto Doctrinal.	32
b) Concepto jurídico.	36
c) Concepto personal.	38
2.- El derecho de Huelga.	39
a) Elementos de la Huelga.	
• Suspensión de labores.	40

• Coalición de Trabajadores.	43
b) Etapas de la Huelga.	47
c) Procedencia de la Huelga.	50
d) Fines de la Huelga.	53
3.- Clasificación de la huelga.	54
a) Huelga legalmente Existente y Huelga legalmente inexistente.	54
b) Huelga Lícita y Huelga no lícita.	56
c) Huelga ilícita.	58
d) Huelga Justificada y Huelga no Justificada.	60
e) Huelga procedente y Huelga no procedente.	62
 CAPITULO III.	 71
 <u>ESTRUCTURACIÓN JURÍDICA.</u>	 71
1.- Constitución de 1917.	72
a) El artículo 123, apartado " A".	75
Fracción XVII y XVIII.	78
2.- Ley federal del Trabajo de 1970.	83
Huelgas, Título Octavo, Capítulo 1o.	85
Disposiciones Generales:	85
a) Artículo 440, Definición de Huelga.	88
b) Artículo 444, Huelga Existente.	88
c) Artículo 445, Huelga Ilícita.	93
3.- Huelgas, Título Octavo, Capítulo 2o.	102
a) Objetivos y Procedimientos de Huelga.	102
• Artículo 450, Objeto de la Huelga.	102
b) Artículo 459, Huelga Inexistente.	106
4.- Título décimo cuarto, Capítulo 20vo.	109
Procedimiento de Huelga.	109
a) Planteamiento General.	109

b) Normas Procedimentales, en la declaración de inexistencia de la misma.	111
CAPÍTULO IV.	125
<u> CAPACITACIÓN ENFOCADA A LA COMPETITIVIDAD</u>	<u>125</u>
1.- Análisis personal de las nuevas Relaciones Colectivas.	135
a) La negociación colectiva.	136
b) Aplicación subjetiva de la capacitación y adiestramiento.	139
c) Esquema:	142
Capacitación enfocada a la competitividad.	142
2.- Panorama Contractual sustentado en la Optimización de Recursos Humanos, enfocado a la Disminución de emplazamientos a Huelga.	149
3.- Utilización propositiva y práctica de la Planeación estratégica, como un sistema para la creación de medidas operativas tendientes a evitar el estallamiento de Huelgas en:	154
a) Universidades.	154
b) Servicios Públicos.	154
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFIA	163

INTRODUCCIÓN

En nuestro México, a través de los años y en su Historia, aparentemente el Derecho Laboral se ha ido adecuando a los constantes cambios sociales, políticos y culturales que se han gestado, siendo esto una realidad a medias, en virtud de que este cambio solo se ha dado de manera superflua e imprecisa, ya que al analizar las pocas modificaciones que ha tenido nuestra legislación laboral, se puede percibir que las mismas no han sido acordes con las transformaciones antes mencionadas.

Es decir, mientras la situación Laboral a nivel mundial tiende a orientarse a la conceptualización contemporánea en donde basándose en la aplicación de nuevas técnicas y sistemas de administración y optimización de recursos se logra un mejor aprovechamiento del potencial de todos y cada uno de los integrantes de una unidad económica de producción, dando como resultado el mejoramiento intrínseco de la situación laboral y el desarrollo económico sustentado en la competitividad; en México se siguen contemplando, los antiguos conceptos que han venido manejando la idea de " Un patrón " como explotador, y "Trabajador ", como explotado, dejando de lado el analisis de esa compleja relación que sabiendola manejar puede llevar al exito o al fracaso economico de una empresa.

Motivo por el cual considero importante el realizar un estudio, mediante el cual se pueda demostrar de manera convincente, el ¿Por qué? el derecho a Huelga lejos de ser un derecho que proteja a los trabajadores es un derecho que, si se sigue aplicando como hasta ahora se ha hecho, será el derecho que en un futuro ponga en riesgo la estabilidad tanto del trabajador, como la economía de una nación, ya que este derecho como nuestra legislación lo contempla representa una limitante para garantizar la seguridad jurídica y la continuidad en el ofrecimiento de un servicio o producción de un bien.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

Antes de adentrarnos en el estudio del tema que en esta tesis se va ha desarrollar, consideramos necesario el establecer un preámbulo, del cual podemos partir para comenzar a analizar de manera integral esa compleja figura que como de nuestro titulo se desprende es tan importante para lograr un desarrollo económico encaminado al mejoramiento de la situación tanto económica como social de un país.

Es por esto que a continuación realizamos una breve reseña histórica de las situaciones que a lo largo del desarrollo de las sociedades conlleva al surgimiento de esta figura, dentro de la evolución paralela en el derecho.

1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

El primero de ellos lo encontramos dentro de la conformación del denominado pueblo Ario, donde las comunidades se conformaban con un sistema de patriarcado, realizándose la transmisión del Derecho, mediante la culturización que se dio entre una generación y otra subsecuentemente. Dicho de otra forma, aquí la asimilación del derecho se dio de manera consuetudinaria, ya que con la repetición de actos que llegaron a ser costumbre se paso a la conformación de leyes.

En segundo lugar analizaremos el desarrollo del Derecho que se dio con los griegos, quienes lo conceptualizaban como una la idea que ilumina

la inteligencia, y buscando principios de razón disertaron sobre la verdad, sobre la justicia, sobre el estado, sobre las leyes, sobre la equidad, etc.¹

En tercer término continuamos con esta evolución y nos encontramos con el pueblo romano, el cual en su conceptualización del derecho, si la analizamos comparativamente difiere bastante con la de los griegos, ya que olvidan el aspecto ideal, para concentrarse en el sentido práctico, basado en normas jurídicas escritas, que establecen una rígida disciplina, formando un pilar de legislación, sostén del Derecho de pueblos occidentales por siglos, trascendental, al grado de que hasta nuestros días sigue haciendo eco dentro de las legislaciones contemporáneas, aún dentro de la nuestra. Para comprender lo anterior podemos decir que fue tan compleja y específica, que en este Derecho se regularon todos los actos de una vida, encontrando para cada uno, una norma jurídica concreta aplicable de manera correcta y específica.

En cuarto lugar y en consecuencia al darse la caída del imperio romano podemos contemplar el surgimiento de un desarrollo del Derecho en el pueblo Germano, caracterizándose por el uso del poder y la fuerza, en donde surge la idea de hacerse justicia por su propia mano, conceptualizándose al derecho como una potestad del ser humano.

Asimismo, en quinto lugar lo puede ocupar ese largo periodo de oscurantismo conocido como la edad media, en donde encontramos cierta confusión de conceptos, donde solo pocos se aprecian de manera definida, uno de ellos, el cual predominó en esta época, fue el de el individualismo, y fue tal su trascendencia que llegó a ser el sustento de acciones inverosímiles, tales como la venganza privada. En esta época las razones deben hacerse valer con la fuerza. No obstante en cierto momento

¹ Guerrero, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa México, 1995. p. 364.

posterior, se empezó a considerar el contrato como elemento que podía substituir la violencia y era un excelente medio para lograr la compensación de intereses, tomando importancia la propiedad. Al mismo tiempo el común de la edad media origina la conceptualización de los municipios y entonces principia también la idea del bien público, y el de la comunidad.²

En sexto lugar lo ubicamos en la etapa del renacimiento, donde en cierta forma toman nuevamente fuerza y presencia las conceptualizaciones de los griegos, dando lugar con esto al establecimiento de métodos de investigación, y a la realización de profundos estudios jurídicos, políticos y sociales. El concepto de estado se perfecciona, sustentado en la función básica que en ese momento se le atribuye, que es la de solucionar conflictos, impartiendo justicia basándose en los preceptos del derecho, ya sea escrito o consuetudinario.

" Si nosotros analizamos las diversas ramas del Derecho moderno, o sea, el Penal, el civil, el Mercantil, el fiscal, encontramos invariablemente esa transición de la violencia a la razón, de la justicia por propia mano a la intervención del Estado, órgano superior y regulador del bien común, siendo así de advertirse que en todas las ramas del derecho antes mencionadas, se requieren procedimientos más o menos acuciosos, pero que buscan siempre que aquél contra el que se reclama tener un derecho, sea oído y vencido en juicio, que las autoridades conozcan del conflicto y resuelvan si efectivamente es de protegerse el derecho del reclamante, pues en tal caso, si es necesario, empleará la coacción que está en manos del Estado."³

a) Antecedentes de la Huelga.

² Ibidem. p 367.

³ Ibidem. p. 365

Para comenzar a profundizar en este subtema considero necesario el comentar que El Derecho a Huelga como tal, es de reciente conceptualización, ya que la misma se concibe paralelamente, con la existencia de un Contrato Colectivo de trabajo, el cual no había existido en la antigüedad, sin embargo a lo largo de la historia se presentan varios antecedentes, los cuales a través del proceso de culturización sentaron las bases para la conformación de un criterio en el cual se apoyara la clase trabajadora, hasta lograr que se desarrollara como un derecho y fuera reconocido por el Estado, tomando en cuenta lo anteriormente manifestado, ahora si podemos elaborar una enumeración de algunos de los movimientos obreros, tendientes a la suspensión de labores, que dada su trascendencia conformaron lo que ahora conocemos como Derecho a huelga.

"La más antigua suspensión de labores que ha sido registrada en la historia se remonta a una suspensión de albañiles en 1460 A.C., pero como hemos dicho en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes."⁴

Asimismo, se tienen antecedentes que en 1301, El Rey Eduardo primero, prohibió los paros, y literalmente todo acuerdo cuya finalidad tuviera como efecto modificar la organización de la industria, en relación a los obreros o trabajadores, el monto de los salarios o la duración de las jornadas de trabajo.

En el siglo XVI en Francia y Alemania encontramos prohibiciones similares, las ordenes trataban de acabar con los gremios y las asociaciones de trabajadores.

⁴ Ibidem. p. 365-366.

“ Los autores Burn y Gayan relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lion se prolongo por tanto tiempo, que dio margen a que Francisco I, expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.”⁵

En la América prehispánica se desconoce prácticamente algún antecedente de suspensión de labores, ya que las relaciones de trabajo eran de una naturaleza distinta, y no se constituía en una relación de trabajo en si, teniendo antecedentes hasta la colonia en la nueva España.

En la época de la revolución francesa surge en 1791 la ley Chapelier, al respecto Mario de la Cueva, nos comenta lo siguiente: “ La ley de Chapelier prohibió todas las instituciones del Derecho Colectivo del trabajo: El artículo cuarto declaro ilícita la coalición encaminada a la fijación de conocimientos generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo segundo prohibió la asociación profesional. En esa ley, la burguesía hizo la declaración de que el Estado quedaba al servicio de la ideología individualista y liberal y, en consecuencia, al de la clase social que la profesa y defendía.”⁶

Continúa comentando De la Cueva: “ En alguna ocasión expresamos y ratificamos aquí la formula, que la ley Chapelier fue la declaración de guerra que lanzo el Estado Individualista y liberal burgués a los trabajadores. Agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su rendición tendría que ser obra de ellos mismos y de que, como dirá Carlos Marx sesenta años más tarde en el

⁵ GUERRERO, op. cit., p. 367.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, octava edición actualizada, Porrúa, México, 1995, pag. 202.

Manifiesto Comunista, " La Lucha de clases es la Ley fundamental de la historia."⁷

Así tenemos que a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX se reafirma en Inglaterra y Francia las Prohibiciones a las huelgas motivados por dos factores básicamente:

I. La Escuela Económica Liberal, que no permitía que factores humanos intervinieran directamente en la producción, argumentando que la única fuerza capacitada era el capital para hacer prosperar una nación.

II. Al considerar a los trabajadores incapaces para hacer producir a una nación, se les coarta su derecho de asociarse constituyéndose incluso en un delito en la Revolución Francesa.

De la Cueva al respecto comenta: " El liberalismo francés no se contento con la ley Chapelier, por lo que el Código Penal de 1810, igual que en el Código Civil en el problema de la prueba, rompió el principio de la igualdad de los hombres ante la Ley, y sanciono duramente la coalición y las Huelgas obreras:

a) El artículo 415 decía: Toda la coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en el antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigara con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años."⁸

⁷ DE LA CUEVA, op. cit., p. 202.

⁸ DE LA CUEVA, op. cit., p.p. 202- 203.

En Inglaterra la prohibición de la Huelga se prolongo hasta 1824, cuando después de la presión ejercida por los trabajadores que se encontraban en extrema miseria, debido a la Revolución Industrial, lograron se dictara la Ley Francis Place, suprimiéndose el carácter delictivo de la Huelga; en Francia por la Ley del 25 de Marzo de 1864, Napoleón III, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

“ La Huelga no se conoció como un derecho, sino como un acto no sancionable penalmente aunque se faculto al patrón para romper los contratos de Trabajo individuales de los trabajadores remisos. ”⁹

Para concluir este apartado con la época contemporánea, nos permitimos recoger la apropiada división que realiza el Maestro de la Cueva respecto de esta época: La Edad Heroica del Movimiento Obrero; la Era de la Tolerancia; y el Reconocimiento de las Instituciones por la Legislación Ordinaria.

1.- La Edad Heroica: esta se caracteriza básicamente por : “ La concepción individualista de la vida social, la Teoría de la existencia de Leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, por que serían derribadas, la Ley de Chapelier que hacia imposibles las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, los Códigos Penales, que castigaban severamente las violaciones a las leyes y el Derecho Civil que enfrentaba a los trabajadores en una lucha por conseguir el empleo, sin importar las condiciones de trabajo.”¹⁰

2.- La Era de la Tolerancia : se inicio con la Ley Inglesa de Francis Place en 1824, pero tardo cuarenta años para que se extendiera por toda Europa la libertad Sindical. “ En la Revolución de 1848, lograron los obreros

⁹ GUERRERO, op. cit., p. 367.

que la Comisión de Luxemburgo aceptara, como parte esencial del derecho nuevo que habría de promulgarse, la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical: La derrota de la segunda Revolución francesa retardo hasta el año de 1864 la reforma de los artículos del código Penal relativos a la coalición y la huelga, subsistió no obstante la prohibición para la libertad de asociación. La Ley del Trabajo del Canciller

Bismarck de 1869, extendida en 1782 a todo el imperio Alemán suprimió el carácter delictivo de las instituciones del Derecho colectivo del Trabajo. ¹¹

Para concluir nuestros comentarios referentes a esta parte me permito citar los comentarios tan acertados del Maestro Mario de la Cueva, en relación a esta etapa: " Estas y otras leyes europeas forjaron la Era de la Tolerancia: la coalición, la huelga y la asociación profesional quedaron toleradas, pero no constituían derechos de los trabajadores, consecuentemente los empresarios podían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de que se evitara cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas. "¹²

3.- El reconocimiento de las Instituciones por la Legislación Ordinaria: Al respecto el autor de referencia menciona: " El tercer momento en la historia del Derecho Colectivo del trabajo se produjo lentamente en los distintos países de Europa y América y constituyó el coronamiento de las luchas del movimiento obrero, de la fuerza del pensamiento socialista derivado del Manifiesto Comunista y del nacimiento de una concepción nueva de la vida social. Al individualismo radical del siglo XVIII sucedió la

¹⁰ DE LA CUEVA, op. cit., p.p. 204- 205.

¹¹ DE LA CUEVA, op. cit., p. 205.

¹² Ibidem. p. 205.

visión de la solidaridad social, en virtud de la cual, el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa."¹³

Una vez que hemos conocido los antecedentes históricos relacionados con los aspectos políticos, económicos y sociales por los cuales se ha pasado, podemos concluir que la primera reacción del Estado ante este Derecho de Huelga, fue el considerarla como un delito al grado de llegar a contemplarlo en los Códigos como delito; posteriormente se toleró como una consecuencia de la libertad sindical pero en forma limitada ya que no contaban con garantías los trabajadores huelguistas; y al final fue reconocido en algunos países como institución y derecho de los trabajadores, siendo nuestro país el primero en hacerlo, aunque en la actualidad en algunos países la huelga todavía no es reconocida como un derecho, e incluso aún no se ha regulado.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO.

a) La Colonia y el México Independiente.

En base a los conceptos vertidos en paginas anteriores, en el México prehispánico no hay antecedentes de Derecho Colectivo, de ninguna suspensión de labores y por consiguiente de ninguna huelga. Los primeros antecedentes de suspensión de trabajo con el objetivo de obtener mejoras laborales, se inician en el período conocido como la Colonia, es por ello que hemos decidido iniciar nuestro estudio con dicha etapa en la historia de nuestro país.

¹³ DE LA CUEVA, op. cit., p. 206.

Podemos comenzar mencionando, que la organización más conocida en la Nueva España eran los gremios y el obraje. Los reglamentos u ordenanzas de gremios, abarcaban todos los aspectos: el económico, el corporativo y sus formas de trabajo, por este motivo resultaban solamente beneficiados sus integrantes, dando lugar al surgimiento de monopolios bajo la aceptación y control del gobierno, convirtiéndose en la forma preferente de organización industrial en la Nueva España.

En relación a los gremios, podemos mencionar que estos surgen aproximadamente antes de la primera ordenanza que fue en 1524, así tenemos: " Las Ordenanzas señalaban minuciosamente los salarios, la duración de las jornadas de trabajo y los precios a los que deberían vender los bienes elaborados; indicaban la calidad de las materias primas, peso y dimensiones de la obra, el instrumental que se debería de usar e inclusive la época del año en que era menester realizar determinadas manipulaciones.¹⁴

Analizando la evolución de lo que pudiese ser el derecho Laboral de ese tiempo, podemos citar las Leyes de Indias, que protegían a los indígenas de su cruel explotación, no obstante que dicha ley se refería a la esclavitud y a la servidumbre. Aunque en esta época no se puede hablar propiamente de relación laboral, resulta un antecedente interesante de regulación de trabajo, aunque realmente España elaboró estas leyes con un sentido cristiano, tales leyes datan de 1565.

Las Leyes de Indias se constituyen en un antecedente directo respecto a una legislación laboral, sobre todo en un aspecto individual, ya que regula el trabajo humano, el trabajo de menores, de mujeres y la duración de los contratos. Podemos resaltar que en dicha Ley no se regula

¹⁴ CARRILLO AZPEITIA, Rafael, Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823 - 1912, Volumén I, CEHSMO, México, 1981, p. 14.

nada respecto a la asociación profesional, obviamente dada la época en que fue promulgada.

“Uno de los Primeros actos de abandono colectivo de trabajo, data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores, originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana contra el Cabildo quien estimó que los salarios de los cantores era muy alto y acordó reducirlos. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales de por sí miserables, reanudándose entonces las labores.”¹⁵

Al finalizar la época de la Colonia se presentaron otros casos de suspensión de labores, y al respecto el maestro Puig Hernández, nos relata: “Los casos ocurridos en los minerales de Real del Monte, Hidalgo, el 29 de Julio de 1766, y del Cerro de San Pedro, San Luis Potosí, el 27 de mayo de 1766, incluso sirvieron de base a Roberto de la Cerda Silva para afirmar que la causa determinante de la Independencia fue el malestar de las clases trabajadoras y no las diversas conspiraciones políticas en la Nueva España.”

16

Para darle continuidad al análisis cronológico, podemos mencionar que, ya durante el movimiento independentista aparece la “Constitución de Cádiz” de 1812, pero en sus 384 artículos no menciona absolutamente nada respecto de asociaciones profesionales, ni a las huelgas.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Botas, México, 1950, p. 14.

Continuando con la evolución histórica de nuestro tema, podemos concluir, que tanto en los "Sentimientos de la Nación" de 1813 de José María Morelos y Pavón, como en la "Constitución para la libertad de la América Mexicana" de 1814, no se mencionan, ni regulan aspectos laborales.

Igualmente la "Constitución Federal de 1824" en 171 artículos no se muestra disposición importante, sobre este tema, la misma suerte corre la "Constitución de 1836".

No es sino hasta la elaboración de la "Constitución de 1857", que empieza a regularse la asociación profesional y algunos aspectos laborales, que dada su importancia y trascendencia será materia de estudio en el siguiente apartado.

b) La Constitución de 1857.

Algunos autores opinan, que antes de la Constitución de 1857, realmente no existieron movimientos obreros debido a la estructuración y forma de manejo de los procesos de transformación, ya que propiamente en esa época no podríamos hablar de la industria como tal, se presentaron una formas como son las de los talleres de hilados y tejidos, por lo que no se consideraba la asociación profesional, la coalición o las huelgas. En el anterior apartado mencionamos que sí se presentaron algunos movimientos laborales, aunque en forma incipiente, podemos mencionar que esto fue a partir de la elaboración de la Constitución de 1857 que se admitieron como situaciones de hecho la asociación profesional, la huelga y la coalición.

¹⁶ PUIG HERNÁNDEZ, op. cit., pp. 1-2.

En base a lo anterior, podemos destacar que los artículos más importantes de ésta Constitución relacionados con el derecho colectivo del trabajo, son los artículos 4o., 5o. y 9o. contenidos en el Título 1, Sección 1, "De los derechos del hombre", que a la letra dicen:

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

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

"Art. 9o. A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse ó de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. "¹⁷

En relación a estos artículos De la Cueva nos comenta acertadamente lo siguiente: "Del catálogo de los derechos del hombre tres preceptos fueron particularmente importantes para la posibilidad de las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo cuatro consagró la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos. El quinto

dispuso que “nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento”, prevención que hizo imposible la tipificación del delito de dejar de trabajar en la empresa a la que se prestaban los servicios, lo que equivalía al triunfo de la tesis del abogado Berger y sirvió de apoyo a la argumentación que ya conocemos de José María Lozano; consecuentemente, el simple hecho de la huelga no podría constituir un delito. Finalmente el artículo noveno decía que “a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”, prescripción que garantizó la libertad sindical.”¹⁸

Continúa diciendo De la Cueva: “Nuestra legislación penal tuvo que partir de las normas de la Declaración de derechos de 1857, por consiguiente, la reproducción del art. 415 del Código Penal francés era un imposible. El abogado Antonio Martínez de Castro, autor del Código Penal de 1871, redactó el art. 925:

“Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.”¹⁹

Podemos asegurar que en la Constitución de 1857, nuestro país no pasó por la etapa de prohibición de la huelga, ya que nunca pudo ser tipificado el delito de asociación profesional y tampoco lo eran la huelga y la coalición, en virtud de que como observamos en el párrafo anterior, era

¹⁷ TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1991, Decimosexta Edición, Porrúa, México, 1991, pp. 607-608.

¹⁸ DE LA CUEVA, op. cit., p. 208.

¹⁹ Idem, p. 208.

necesario se formara un motín o tumulto lo que en sí resultaba difícil. México entró directamente en la etapa de tolerancia de la huelga (etapas que fueron explicadas en el inciso anterior).

Se puede comentar que durante la vigencia de esta Constitución se presentaron varios movimientos de huelga, pero la mayoría de ellos fueron poco organizados y más bien manifestaciones desesperadas de los trabajadores por despidos o injusticias laborales, así se presentaron el movimiento de "La Fama" (Tlalpan) en 1872 por despido injustificado de trabajadores; el de los tejedores de Tlalpan en 1868 por reducción de jornadas de trabajo; el de los barreteros del "Mineral del Monte" para mejoramiento de salarios; el de las tejedoras de la fábrica "La Magdalena" para no comprar en las tiendas de raya; el de los obreros de Tepeji del Río en 1873 por falta de pago; el de las obreras de la fábrica de cigarros "El Premio" en 1896 y la fábrica de hilados "La Colmena y Barrón" en 1898, por reducción de salarios.

Los movimientos de huelga más importantes que se presentaron en la época prerevolucionaria, son los de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907, que a pesar de que se originaron por problemas laborales, tomaron en su desarrollo matices de tipo político y desafortunadamente fueron aplastados con un saldo numeroso de obreros muertos, pero esto no fue en vano, ya que se contribuyó a la conformación de una conciencia enfocada al mejoramiento de la situación laboral de la clase trabajadora.

A manera de conclusión De la Cueva, dice: "Grandeza humana en la Constitución, pero las leyes enmudecen donde principian las dictaduras: ciertamente, en la segunda mitad del siglo pasado se manifestó un respeto general para las asociaciones de trabajadores y es asimismo cierto que se toleraron algunas huelgas, pero cuando se referían a empresas que

disponían de fuerzas económicas y políticas importantes, fueron aplastadas por los empresarios y sus guardias especiales con ayuda del ejército.²⁰

c) La Constitución de 1917, Artículo 123.

Definitivamente es a partir de la Constitución de 1917 que surge en México la huelga como un derecho de los trabajadores, manifestándose por tanto en una institución jurídica, pero cabe destacar que antes de la promulgación de nuestra carta magna, se suscitaron dos importantes intentos de instituir a la huelga como un derecho de los trabajadores, mismos que a groso modo mencionaremos a continuación.

En primer lugar mencionaremos la "Ley del Trabajo" para el Estado de Yucatán del 11 de diciembre de 1915, promulgada por Salvador Alvarado, que en el primer párrafo de su artículo 120 disponía:

"La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo, o a volver al empleo, siendo debida, dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento o cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón."²¹

²⁰ DE LA CUEVA, op. cit., p. 209.

Analizando lo anterior, podemos observar esta definición de huelga, que de por sí es muy extensa, difiere bastante de la recogida en la Constitución de 1917, que muestra un sentido distinto, pero en su naturaleza fue un intento válido de tratar de regular este derecho a la huelga.

Otro antecedente fue el "Programa de Reformas Políticas y Sociales", del 18 de abril de 1916, elaborado por la Convención de Aguascalientes; que en su punto séptimo proponía reconocer la personalidad jurídica a las asociaciones obreras y en punto segundo, pretendía reconocer a los trabajadores el "derecho de la huelga y el de boicotaje", también una serie de garantías para los mismos.

Asimismo, podemos mencionar que ya en el proyecto de reformas de la Constitución de 1857, de 1916-1917, propuesto por Venustiano Carranza, realmente no se contenían ninguna disposición importante en materia laboral y sobre todo en materia de huelgas, lo que provocó a los diputados Cándido Aguilar y Heriberto Jara el proponer se ampliara tal iniciativa en su artículo 5o. en el sentido entre otras cosas, que se reconociera el derecho de huelga.

Esto tuvo como resultado que en las sesiones, para la elaboración de la Constitución de 1917, en un principio intentaban incluir aspectos laborales en el artículo 5o. de la misma, es decir, dentro del capítulo de garantías individuales.

Después de fuertes debates, sobre todo en las sesiones del 26, 27 y 28 de diciembre de 1916 que fueron de gran importancia para el derecho laboral mexicano, se concluyó manejar estos aspectos en un capítulo aparte.

²¹ PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 43.

Puig Hernández comenta: "A fin de preparar un proyecto que recogiera las importantes cuestiones laborales que habían sido comentadas se formó una Comisión extraoficial, al frente de la cual estuvieron los Diputados Pastor Rouaix, José N. Macías y Rafael de los Ríos y el titular de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, José Inocente Lugo; esta Comisión contó con la participación de varios Diputados más, en las distintas reuniones que se llevaron al cabo, lo cual permitió concluir esa labor el 13 de enero de 1917; el estudio final sólo conservaba en el artículo 5o. la limitación anual del contrato de labores y sugería todo un título relativo al trabajo; por lo que se refiere a nuestro tema, proponía el reconocimiento del derecho de huelga y establecía su objeto, así como la obligación de informar sobre su ejercicio con ciertos días de anticipación, cuando se tratase de servicios de interés público.²²

El anterior proyecto fue presentado en la sesión ordinaria del 23 de enero de 1917, en la cual se acordó conservar la fracción XVII, como la conocemos actualmente, y en cuanto a la fracción XVIII se argumentó que era conveniente cambiar los términos capital y trabajo, por equilibrio entre los diversos factores de la producción; además consideraron conveniente especificar cuando la huelga debe tenerse como lícita para evitar el abuso de las autoridades, quedando como la conocemos, pero se decidió agregarle el siguiente párrafo:

"...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 ejercito nacional."

²² PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 46-47.

Realmente la intención del Constituyente, respecto a éste último párrafo, era tratar que los trabajadores de estos establecimientos fabriles militares del gobierno, no se asimilaran totalmente al ejercito y así conservaran sus garantías constitucionales, suspendiéndose sus derechos, solo en caso de huelga, dejándose de lado el criterio expresado por Heriberto Jara que manifestaba que: " como los trabajadores de las fabricas nacionales de armas y cartuchos estaban militarizados y, en consecuencia, sujetos a la orden respectiva, no había necesidad de establecer entre las bases constitucionales una excepción para estos trabajadores...".²³

Ya en la votación de las fracciones XVII y XVIII, se puso en consideración la adición sugerida por Luis Fernández Martínez, para la fracción XVIII quien proponía:

"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 del movimiento. "

Tal adición no fué aprobada, continuándose con la discusión de las fracciones XIX a XXX; así en esta sesión histórica se concluyo con la discusión y aprobación del artículo 5o. y el título sobre el trabajo. Quedando finalmente las fracciones inherentes a nuestro tema de la siguiente forma:

"Artículo 123, Constitucional...

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

²³ PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 53.

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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y 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 ejercito nacional.”

Posteriormente en la reforma publicada en el “Diario Oficial” el 31 de diciembre de 1938, se elimina la última parte (Los obreros de los establecimientos...), quedando como la conocemos actualmente.

Las ideas contenidas en estas fracciones, no sólo derivan o tienen influencia del catolicismo social mexicano, sino también del ambiente intelectual de la época e incluso algunos autores afirman que la orientación general del artículo 123, tiene mucho que ver con la doctrina católica social, más que socialista.

Respecto a la influencia de la doctrina católica social, en el texto constitucional el autor Adame Goddard, comenta: “La huelga que era considerada en la doctrina social católica como un recurso que podía ser utilizado lícitamente después de haberse intentado una solución por vía de conciliación, es vista en la exposición de motivos del proyecto como un recurso lícito cuando lo ejercitan sin violencia, idea que si bien quedó expresada en la fracción correspondiente del proyecto fue, no obstante,

matizada en el texto aprobado por el Congreso en el sentido de que sería ilícita la huelga únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos.²⁴

Puig Hernández, difiere del anterior autor respecto de que esas ideas católicas sociales, hayan verdaderamente influenciado al constituyente al redactar el artículo 123, ya que estas ideas consideraban como requisito previó para el movimiento de huelga, que se "intentara previamente una solución pacífica" y en el texto de la Constitución se toma esto como pláticas conciliatorias durante el desarrollo del movimiento y no previó a éste.

El mismo autor comenta: "Además, si se analiza la Encíclica "Rerum Novarum", expuesta por el Papa León XIII el 15 de mayo de 1881, que es la fuente de la doctrina católica en materia laboral, se llega a la conclusión que en ninguna parte se reconoce a la huelga como un recurso al que podían acudir los trabajadores para defender o mejorar sus condiciones laborales, ..."²⁵

Realmente lo que influyó al constituyente para reconocer a la huelga en el artículo 123 Constitucional fue la fuerza del movimiento obrero, de la similar conducta asumida por los trabajadores, principalmente durante el siglo XIX y fundamentalmente a principios del siglo presente, a través de los ejemplos de los mineros de Cananea, el 10. de junio de 1906, y de los obreros textiles de Puebla y Veracruz, el 7 de Enero, pues estos hechos constituyen un precedente de heroísmo y sacrificio por evitar prácticas discriminatorias contra los trabajadores nacionales y mejorar sus percepciones, en el primer caso, y evitar la aplicación de un reglamento

²⁴ Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XVI, Num. 47, mayo-agosto de 1983, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pp. 444 y 445

²⁵ PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 59.

fabril que imponía condiciones infrahumanas en el segundo; fueron estas jornadas obreras las que seguramente motivaron la conducta de quienes, por primera vez, propusieron al Congreso Constituyente que se estableciera el derecho de huelga, pues no es coincidencia que fuera precisamente la diputación veracruzana quien formulara esta propuesta”.²⁵

Para terminar de delimitar las bases a las cuales queremos llegar con este análisis cronológico de movimientos obreros, tenemos que ya en la vigencia de la Constitución de 1917 se registraron los siguientes movimientos de huelga: se presenta una huelga general en Orizaba en octubre y noviembre de 1919; el de la fábrica de Cocolapam en octubre de 1921; la de los electricistas de Veracruz de agosto de 1923; la mayoría de los movimientos por incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

Durante el mandato de Plutarco Elías Calles, de 1925 a 1927 se presentaron diversas huelgas de ferrocarrileros; se presentó el conflicto de Metepec, Puebla; así como de varios mineros; de estos años hasta nuestros días la lista de movimientos huelguísticos se vuelve interminable, por lo que aquí concluiremos esta remembranza.

d) La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es necesario antes de adentrarnos en un análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931, realizar una breve reseña de los intentos previos realizados por los Estados de la República con el ánimo de reglamentar la intención del Constituyente en el artículo 123 Constitucional, aunque esto de

²⁵ Ibidem, pp. 60-61.

diferentes formas y no siempre logrando su objetivo. Este análisis lo hace brevemente y en forma adecuada el maestro Euquerio Guerrero quien comenta:

“Es conveniente que, además, mencionemos cómo en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente. Así vemos, por ejemplo, que la Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implanta el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros.”²⁶

Continúa explicando Guerrero: “En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, cambiar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamenta la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados.

La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y la solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de la producción, la falta de materias primas o causas de fuerza mayor.”²⁷

“En Yucatán se expidieron dos Leyes una en 1918 y otra en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, o sea, el de conseguir el equilibrio entre

²⁶ GUERRERO, op. cit., p. 370.

los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón y así éste respondía negativamente, podrían señalar el día y la hora para que estallara la huelga. En el segundo cuerpo de disposiciones legales se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros deberían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y, en caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de cualquiera de estas instituciones y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a lo establecido en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional."²⁸

En el Distrito Federal, dos fueron los intentos por regular el artículo 123 Constitucional, la primera iniciativa la elaboró una Comisión Especial del Congreso, integrada por los señores Rafael Martínez Escobar, L. Sánchez Pontón y Manuel Rueda Magro, en el año de 1919; dicha Ley repetía el reconocimiento constitucional contenido en la Fracción XVII del artículo 123; también propone un concepto de huelga lícita en los artículos siguientes:

"Art. 80. Esta ley reconoce como un derecho económico social las huelgas y los paros.

"Art. 81. Las huelgas, o sea la coalición de obreros o sociedades libres de obreros, para representar y defender los intereses colectivos de la profesión, mediante el abandono de trabajo, se consideran como lícitas, siempre que tengan por objeto, dentro de las prescripciones de esta ley, el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital."²⁹

²⁷ GUERRERO, op. cit., p. 370.

²⁸ Ibidem, p. 370.

²⁹ Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 64-65.

El segundo proyecto de ley para el Distrito Federal, fué la "Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General vigente de la República" de 1925, realizado por la Comisión Técnica Especial de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, ésta ley daba el concepto de huelga y su objeto, en los siguientes artículos:

"Art. 213. Huelga es la acción colectiva de los trabajadores, suspendiendo temporalmente sus labores habituales. La huelga no da por terminado el contrato de trabajo.

"Art. 214. La huelga tiene por objeto buscar un equilibrio entre los diversos factores de la producción que armonice los derechos de trabajadores y patronos."³⁰

"También para la capital de la República, en el mismo año de 1925, se revisó en la Cámara Baja (Diputados), pero no llegó a aprobarse, la iniciativa de "Ley Orgánica para Reglamentar el Derecho de Huelga y Paros", la cual en su artículo segundo establecía:

"La huelga es la acción colectiva de los trabajadores que suspenden sus labores en defensa de sus intereses." ³¹

Estos proyectos fueron incluso discutidos y aprobados en la Cámara de Diputados, pero nunca llegaron a la Cámara de Senadores, por lo que no tuvieron vigencia.

Todos estos antecedentes, así como muchas otras leyes que surgieron en los Estados de la República, eran buenos intentos por aplicar

³⁰ Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., pp. 65-66.

las ideas del constituyente plasmada en el artículo 123, pero realmente cuando se lograron establecer las bases y reglamentaciones en forma homogénea en todo el país fue con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

De la Cueva nos indica que como resultado de una Convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo fue modificado el proyecto de Ley de Portes Gil en 1931 y el nuevo proyecto fue aprobado por el presidente Pascual Ortiz Rubio, quien lo envió al Congreso de la Unión para su aprobación.

Este proyecto al definir coalición, modificaba la frase "acto concertado" por "acuerdo incidental" y a la definición de huelga le agregaba el calificativo "temporal", así tal proyecto indicaba:

"Art. 258. Coalición es el acuerdo "incidental" de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

"Art. 259. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."³²

Ya en las discusiones sobre este proyecto de Ley, la Cámara de Diputados, decide suprimir la palabra "incidental" del artículo 258, quedando el artículo 259 en forma íntegra y así fue aprobado. La Cámara de Senadores al igual que la Cámara de origen decide aprobar el proyecto de la misma forma, expidiéndose la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

Dando por terminado el presente subinciso, transcribimos una parte de la exposición de motivos de esta Ley laboral de 1931 que ha simple

³¹ Ibidem, pp. 67-66.

lectura, resulta suficiente para entender el objetivo de dicha ley: "...En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado, la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso al que apelan, respectivamente, trabajadores y patrones para obtener la satisfacción de sus demandas. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin. Las leyes de Nueva Zelandia y de Australia, así como las recientes de Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos: el paro y la huelga. En todo caso, puesto que existe en nuestra Legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un medio subsidiario, admisible sólo en aquéllos casos en que la Constitución lo ha autorizado expresamente. La huelga, para ser un acto no solamente 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."³³

La Adición de 1941.

Esta adición de 1941, fue propuesta por el Presidente de la República Manuel Ávila Camacho y enviada a la Cámara de diputados para su revisión, en la cual podemos mencionar, proponía entre otras cosas, añadir

³³ Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 72.

el calificativo "legal" a la definición de huelga contenida en el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, quedando en los siguientes términos:

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

Tal propuesta fue fundada en la exposición de motivos de la misma por el Presidente en la siguiente forma: "...el abuso del derecho de huelga que lo mismo puede provenir de los patrones, de los trabajadores o de terceros, tiene consecuencias ruinosas para los factores de la economía nacional, y afecta hondamente el prestigio del movimiento obrero organizado, por cuanto en la realidad desvirtúa una de sus conquistas legalmente reconocidas, originando corrupción en las relaciones obrero patronales, así como la especulación por elementos desleales a la actividad sindical..."³⁴

Al respecto la Cámara de Diputados, a través de su Comisión de Trabajo, justificó y sugirió la aprobación de la adición que nos ocupa, y al respecto opinó lo siguiente:

"El artículo 259 de proyecto que la Comisión acepta desde luego, no tiene más finalidad al introducir el término "legal" que garantizar la consecuencia natural del ejercicio del derecho de huelga, como es la suspensión de labores; es decir, que este hecho, el del ejercicio del derecho de huelga se reconoce como eminentemente jurídico legal, por cuanto que entraña una situación plenamente protegida por la ley, y cuyo respeto es obligatorio no sólo para las autoridades sino también para los

³³ GUERRERO, op. cit., p. 371.

³⁴ Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 76.

particulares. Este es, pues, el verdadero sentido y alcance de la reforma, plausible en nuestro concepto."³⁵

En la sesión respectiva de la Cámara de origen, se aprobó la adición por votación unánime, por lo que se envió a la Cámara de Senadores para continuar con el proceso legislativo, la cual a través de su Comisión de Trabajo, dictaminó:

"... después de un detenido estudio del proyecto y de las enmiendas que le fueron hechas por la H. Cámara colegisladora, encuentra que no vulnera ni restringen en manera alguna el derecho de huelga, establecido en la Constitución Federal y que es una de las más altas conquistas revolucionarias del movimiento obrero en nuestro país. Antes bien, llevan el propósito de impedir que se transgreda ese derecho, que se haga posible la pseudo-huelga y que se establezcan sanciones de orden penal para los mistificadores de cualquier campo de la lucha social que prostituyen el legítimo ejercicio de ese derecho."³⁶

Por lo que se determinó aprobar tal adición sin discusión en forma unánime, quedando aprobado el proyecto del artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo, propuesta por el Ejecutivo Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de abril de 1941.

Al respecto de esta adición de 1941, el maestro Mario de la Cueva nos comenta: "... a) La definición de huelga del art. 259 se adicionó con la locución suspensión legal del trabajo, lo que abrió las puertas a las autoridades para aplicar los formulismos de las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad."³⁷

³⁵ Citado por PUIG HERNANDEZ, op. cit., p. 77.

³⁶ Ibidem, p. 79.

³⁷ DE LA CUEVA, op. cit., p. 580.

En nuestra opinión consideramos que el calificativo de "legal", es innecesario, ya que como lo expresamos en el capítulo anterior, todo movimiento amparado y previsto por un ordenamiento jurídico, reviste necesariamente el carácter de legal, por lo que resulta inútil expresar tal calificativo, además que en el caso de la huelga es un derecho reconocido por la propia Constitución Federal, y muestra de ello es la Ley Federal del Trabajo de 1970, que vino a suprimir tal calificativo, pero ese será tema del siguiente capítulo.

CAPITULO II

CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN

CONCEPTO GENERAL DE HUELGAS.

Consideramos de suma importancia antes de comenzar el desarrollo del presente capítulo el externar nuestro muy particular punto de vista en reacción al surgimiento de esta figura jurídica., ya que de acuerdo al trascendencia que la reviste podemos, darnos cuenta que de la naturaleza y la forma mediante la cual se hace valer este derecho Irrenunciante de los trabajadores, depende el éxito o el fracaso, de una empresa y esto relacionado con las funciones de las empresas, en el fortalecimiento y desarrollo económico de una nación, es transcendental el encontrar, un equilibrio, entre los factores de la producción, y el ejercicio de este derecho.

De lo anterior se desprende, analizar los antecedentes, que dieron origen al surgimiento de esta figura jurídica, y de ello podemos tomen en consideración, que esta surgió por el descontento de los trabajadores, que se opinan a una explotación patronal, dada esta situación esto propicio que lo anterior se constituyera en un derecho legitimo de estos.

De lo expresado en parrafos anteriores, se aprecia que el descontento de los trabajadores surge en oposición a la explotación patronal, lo que se traduce, en lucha constante de la clase trabajadora de obtener mejores condiciones de trabajo, ya que como el Dr. Baltasar Cavazos lo indica: "El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador de mañana, siempre ha tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por

igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador Europeo o al trabajador de China Comunista.³⁸

"Impropiaamente se utiliza el término huelga para designar ciertos conflictos que no guardan relación alguna con el Derecho del Trabajo, lo cual constituye definitivamente un error. Se habla de huelga de productores, de contribuyentes, de consumidores, de estudiantes, pero definitivamente se trata de abstenciones muy distintas a la que nos atañe que es privativa del Derecho del Trabajo".³⁹

"Etimológicamente en castellano, la palabra Huelga procede de "huelgo", especie de tiempo en que uno está sin trabajar. A su vez, el sustantivo "huelga" se origina en "holgar" con raíz latina en fullicare, respirar, y gurradamente tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo".⁴⁰

Durante el desarrollo del presente tema expondremos amplias y variadas acepciones de la Huelga, mismas que aparecen en distintas legislaciones, con esto procuraremos obtener la mejor definición de la Huelga y así, dado lo anterior lograremos dar el panorama que se requiere en el desarrollo de la presente tesis.

a) Concepto Doctrinal.

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición, Trillas, México, 1992, p. 303.

³⁹ CABANELLAS, Guillermo, Victor Mozart Russomano, Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución, Volumén III, Heliasta, Argentina, 1979, p. 33

⁴⁰ Ibidem, p. 34.

De la investigación realizada que se encamino a la recopilación de definiciones y conceptos existentes en relación al estudio del tema que nos ocupa, nos encontramos con muy variadas y en algunos casos repetitivas o divergentes; por lo que para enriquecer más nuestro criterio, daremos a continuación algunos ejemplos de las mismas:

Iniciando con nuestro análisis podemos citar a Jesús Castorena, quien define a la huelga de la siguiente forma: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores."⁴¹

De la anterior definición, podemos apreciar claramente que el maestro Castorena considera como los principales elementos de su definición a la suspensión concertada del trabajo por la mayoría de los trabajadores de una empresa, es decir, para la existencia de la huelga es requisito indispensable que se presente una suspensión del trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa. Definitivamente es necesario que el movimiento de huelga se realice por la mayoría de los trabajadores, de lo contrario dejaríamos a las empresas en un estado de inseguridad jurídica. En cuanto a la suspensión del trabajo, en algunos casos, como lo podemos apreciar en la forma en que ejercen este derecho, los trabajadores de Asia, ésta suspensión no resulta indispensable.

Por último Castorena nos dice en su definición que la huelga será para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o las ajenas, pero desafortunadamente en nuestro país no siempre es así.

⁴¹ CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición, Fuentes Impresores, México, 1973, pp. 311-313.

Guillermo Cabanellas y Mozart Víctor Russomano en su obra conjunta, también nos dan su definición: "En lo laboral, la huelga es la cesación colectiva y concordada del trabajo, con abandono de los lugares de labor, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos

42

De acuerdo a esta definición y si la confrontamos con la anterior, podemos obtener nuevos elementos, es decir, Cabanellas y Russomano hablan de "abandono de los lugares de labor" refiriéndose con esto, que no es suficiente la suspensión de las labores, si no se vuelve requisito el abandonar el centro de trabajo. Del mismo modo, refieren en su definición: "con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos", al decir ejercer presión sobre los mismos, nuestros autores están justificando que la huelga podrá ser utilizada, para coaccionar la voluntad del patrón para muy variados fines, sobre pasando su verdadero objetivo que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Euquerio Guerrero, en su obra Manual de Derecho del Trabajo nos da una definición bastante completa: "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelgistas consideran justa o cuando menos conveniente. 43

La anterior definición la consideramos bastante completa y reúne la mayoría de los elementos manejados por los demás autores, aunque omite

42 CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., pp. 34-35.

43 GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo Octava Edición, Porrúa, México, 1994, p. 366.

precisar que la suspensión del trabajo es de forma temporal, además creemos que es demasiado extensa para manejarla usualmente.

Una definición bastante sencilla y completa es la que propone el Doctor en Derecho Baltasar Cavazos Flores, exponiéndola de la siguiente forma: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes" ⁴⁴

Esta definición es sencilla pero contundente al reunir los elementos que consideramos indispensable para el entendimiento de la huelga y que el mismo autor explica:

"De esta definición podríamos sacar los siguientes elementos:

1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley.
3. La suspensión debe de ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.
4. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser en todo caso, mayoritaria" ⁴⁵

Como expresamos, ésta definición es sencilla y completa, y en virtud de esa sencillez es que nos ayuda a comprender mejor el concepto de la Huelga, sin demeritar por supuesto las demás definiciones, pero la utilizada por el maestro Cavazos resulta más accesible para el lector que se inicia por la amplia senda del Derecho Laboral.

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, op. cit., p. 305.

⁴⁵ CAVAZOS FLORES, op. cit., pp. 305-306.

b) Concepto Jurídico.

Nos permitimos de igual forma que en el apartado anterior, a manera de tener un panorama mayor y mas completo de la conceptualización jurídica de este tema, exponer y transcribir algunas definiciones que nos ayuden a lo anterior:

"El artículo 429 del Código de trabajo de Colombia establece que: se entiende por huelga, la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y puestos los tramites establecidos en el presente título. ⁴⁶

El artículo 239 del código de Guatemala nos dice que: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal de: trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o mas trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo" ⁴⁷

"El código de Panamá, en su artículo 317 transcribe casi íntegramente el concepto del código de Guatemala, aumentando que el acuerdo de suspensión debe ser tomado por lo menos con el 60% de los trabajadores. El código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto que de huelga da al código de Colombia, Los códigos de Chile, Venezuela y la consolidacao das leisto trábhalho de Brasil se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla. El subcódigo del Ecuador se limita a considerar la

⁴⁶ Ibidem, p. 304.

⁴⁷ CAVAZOS FLORES, op. cit. p. 304.

huelga como "La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados". El artículo 368 del código de trabajo de República Dominicana expresa que "Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes" ⁴⁸

Vistos los anteriores conceptos que sobre la huelga se ha dado en algunos países en Latinoamérica, podemos ahora entrar en el análisis de la definición legal vigente en México, en un principio el artículo 259 de la Ley de 1931 indicaba que la "Huelga" era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. Debiéndose hacer notar que la palabra o termino "Legal", le fue agregado en 1941 ya que su redacción original no lo consideraba.

La Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, sustituye a la definición anterior mediante su artículo 440, que a la letra dice "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Como puede apreciarse vuelve a omitirse el termino legal lo que no necesariamente implica que el movimiento de huelga pueda ser ilegal.

Algunos autores como el Dr. Baltasar Cavazos Flores, opinan en relación a la definición legal de huelga, actualmente vigente lo siguiente "al respecto pensamos que nuestra nueva definición sobre la vuelta de marcha atrás, ya que suprime el termino legal de la Ley de 1931 y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera tiene que ser "Legal", es decir, tiene que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por la autoridades del Trabajo.⁴⁹

⁴⁸ *Ibidem*, pp. 304-305.

Sin embargo no todos coinciden con la observación del Doctor Cavazos, por ejemplo Euquerio Guerrero, opina lo siguiente: "Este precepto suprimió la calificativa de "legal", aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la Ley derogada, lo cual en nada afecta el carácter jurídico del acto porque se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación contenida en la ley de hecho reconoce tal circunstancia.

Así vemos que el artículo 449 del nuevo Ordenamiento indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a lo trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que necesitan para suspender el trabajo" ⁵⁰

Externado nuestro muy particular punto de vista, consideramos que al haberse suprimido el término de "legal" de la actual definición de huelga, no afecta en absoluto al sentido de la misma, ya que se entiende que cualquier figura jurídica o procedimiento regulado por una Ley, necesariamente deberá revestir el carácter de legal, ya que de lo contrario estaríamos en el supuesto de un ordenamiento inconstitucional.

c) Concepto Personal.

Para concluir el presente inciso, y de acuerdo a los conceptos y definiciones estudiados con anterioridad, brevemente nos atrevemos a proponer el siguiente concepto de Huelga:

"Huelga es la suspensión temporal de las actividades encaminadas a la producción de un bien o al prestación de un servicio, realizado por una

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros, Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y Sistematizada, Vigésima Séptima Edición, Edit. Trillas, México, 1995, p. 535.

coalición de trabajadores pertenecientes a una empresa, con el fin de defender y mejorar sus condiciones laborales al margen de lo contemplado por la Ley Federal del Trabajo".

En la anterior definición podemos distinguir los siguientes elementos, a saber:

1. La suspensión del trabajo,
2. En forma temporal,
3. Por una coalición de trabajadores,
4. Para defender sus intereses comunes; y
5. Al margen de lo contemplado por la Ley Federal del Trabajo.

2. EL DERECHO DE HUELGA.

El Derecho de Huelga es uno de los instrumentos existentes, creado para hacer cumplir los derechos laborales consignados en la Ley, esto debido a que siempre ha sido necesario que exista un equilibrio, en la interacción existente en la relación que se da entre el trabajador y el patrón o propietario de una fuente de trabajo. por lo anterior, es que se considera al Derecho de Huelga como un privilegio exclusivo de la clase trabajadora, privilegio que existe por haber sido reconocido por un principio expreso de carácter constitucional, ya que como es bien sabido no se trata de un derecho natural.

En el presente apartado, buscaremos explicar de que forma se integra este derecho, considerando todos sus elementos, procedimientos y etapas, logrando con esto dar un panorama amplio y exacto de la Huelga en general.

a) Elementos de la Huelga.

⁵⁰ GUERRERO, op. cit., p. 373.

Para hablar de los elementos de la huelga es necesario recordar la definición legal, contenida en el Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores": De ésta definición resaltan dos elementos integrantes básicos: a) una suspensión de las labores, y b) llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Suspensión de las Labores.

La suspensión de las labores, se trata definitivamente de un aspecto socioeconómico, como sabemos el trabajador está obligado a prestar su trabajo subordinado, y el no hacerlo implica necesariamente el rompimiento de la relación laboral, sin responsabilidad en todo caso para el empleador. Sin embargo, el Derecho de Huelga ampara y protege esta suspensión de las labores, siendo requisito que se cumplan los requerimientos que señala la ley de la materia.

En relación a dicha suspensión el Art. 443 de la Ley Federal del Trabajo dice: "La huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo": Lo que implicaría que los trabajadores no pudieran realizar ninguna otra actividad distinta a la mera suspensión de las labores, lo que no es del todo exacto ya que si los trabajadores realizan actividades, manifestaciones o mitines en forma pacífica no violan lo dispuesto por la Ley, además de que no existe disposición legal que se lo impida. Pero si las manifestaciones son de carácter violento o ilegal y son realizadas por la mayoría de los trabajadores, la huelga se vuelve ilícita, pudiéndose dar por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Todo movimiento de huelga debe ser necesariamente temporal, buscando al término de dicho movimiento la reanudación de las labores en la empresa, por eso es que se habla de "suspensión temporal", a pesar de lo anterior, muchas huelgas terminan en el cierre de la empresa, situación que no beneficia en nada a los trabajadores que podrían ser los más perjudicados, en virtud de que todo trabajador huelguista busca que se cumplan sus peticiones y continuar trabajando normalmente, ya que si buscara el cierre de la empresa el trabajador se quedaría sin empleo. Incluso los objetivos de la huelga (que analizaremos más adelante) consagrados en el Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo, son referentes a la reanudación de las labores.

A continuación observaremos algunas de las modalidades en la suspensión de las labores, donde la suspensión es virtud y no de hecho, y que nos maneja Carlos Alberto Puig Hernández en su obra Teoría y Práctica de la Huelga en México.

"Suspensión posterior del trabajo. son casos que -por disposición de la Ley- la cesación real de labores ocurre con posterioridad al día y hora señalado para el estallamiento.

- a) Servicio de transporte en ruta.
- b) Servicios médicos.
- c) Personal de seguridad y conservación".⁵¹

"Suspensión anterior del trabajo: Dada la naturaleza especial de las labores que desempeñan los trabajadores y otras circunstancias relacionadas, la suspensión de actividades -de hecho- ocurre antes del día y hora señalados

⁵¹ PUIG HERNÁNDEZ; Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Porrúa, México, 1989, p. 100-101.

en el escrito de emplazamiento de huelga. Siendo ésto una aberración en virtud de que el estallamiento debe ser exactamente el día y hora señalado.

- a) Labores eventuales.
- b) Actividades temporales
- c) Causas ajenas a los huelguistas.
- d) Disfrute de días de descanso y vacaciones" ⁵²

Hay que distinguir cuando una suspensión de labores es "legal o ilegal", la suspensión legal es de la que nos hemos estado refiriendo, sin embargo, la suspensión ilegal se trata de una paralización de las labores de una empresa o establecimiento, realizada por los trabajadores con el fin de ejercer presión para que sean aceptadas determinadas peticiones, pero sin que se hubiese presentado el escrito de emplazamiento de huelga previamente, lo que normalmente se conoce como "Paro de Labores", siendo este un termino inadecuado para calificarlo en virtud de que esta figura se adecua unica y exclusivamente a la suspensión de actividades realizada por los patrones.

Al respecto Agustín Arias Lazo nos comenta: "Otro de los actos prohibidos a los trabajadores que consideramos amerita especial comentario, es el de "suspender las labores sin autorización del patrón" (fracción VII del artículo 135) Cuando esa actitud es individual, es fácil ponerle remedio. Lamentablemente en los últimos tiempos ha proliferado a nivel colectivo, como una deformación o corrupción de las libertades sindicales, dando lugar a lo que popularmente se conoce como "paro de labores", que suelen efectuarse de modo escalonado, y cada vez siendo mayor el tiempo de interrupción del trabajo. Estos "paros" son absolutamente ilegales, y constituyen motivo de rescisión justificada de la relación de trabajo, porque al llevarlos a cabo se

reúnen por parte de los ejecutantes varias de las causales establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: falta de probidad, desobediencia del trabajador sin causa justificada y la contenida en la fracción XV del artículo citado que es de carácter general, y se refiere a otras causas análogas a las establecidas de manera concreta a las XIV fracciones de igual manera de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".⁵³

El mismo autor considera que en caso de estos "paros de labores", provocados por los trabajadores cuando no quieren ir a la huelga, o cuando saben que no procede, las autoridades deben intervenir con dureza rescindiendo los contratos de los trabajadores responsables, lo que consideramos incorrecto, ya que la acción de rescindir o no el contrato de trabajo corresponderá en todo caso al patrón, y la autoridad simplemente tendrá que resolver si procede o no la rescisión.

Coalición de Trabajadores.

Otro de los elementos fundamentales de la Huelga, lo encontramos al analizar quién lleva a cabo la suspensión de las labores, siendo estos, personas que necesariamente deben tener el carácter de trabajadores, es decir, prestadores de servicio a disposición del patrón emplazado. Además de lo anterior dichos trabajadores deben estar constituidos en una "coalición", la cual algunos autores la consideran una especie del derecho de asociación profesional, que agrupa a quienes reciben o proporcionan un trabajo personal y subordinado, que se dedican a la misma actividad y cuya finalidad es de índole laboral.

⁵² Ibidem, p. 101-104

⁵³ ARIAS LAZO, Agustín. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones en Panorama de Derecho de Trabajo en México, Primera Edición, U.N.A.M. México, 1984, pp. 53-54.

La coalición de trabajadores la considera Puig Hernández, como la primera especie de asociación profesional, y al respecto nos dice: "La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores, para la defensa de los intereses comunes", y continúa diciendo: "de conformidad con lo dispuesto en el artículo 355 de la ley vigente, es decir, es la acción concertada de los trabajadores con carácter transitorio, puesto que resuelto el problema para cuya resolución se constituye, desaparece la coalición" ⁵⁴

El mismo autor nos refiere las características de la coalición de la siguiente forma. "Las principales características de la coalición son: a) no requiere de un número determinado de trabajadores para su formación, pero es necesario por definición -el acuerdo de voluntades implica la presencia cuando menos de dos personas- que hay pluralidad; b) es transitoria, sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados y una vez logrado tal fin, desaparece por la consecución del objeto perseguido; c) tiene una personalidad jurídica restringida pues su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada (sólo puede alcanzar las finalidades previstas en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la ley en vigor); d) no necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga; y e) la prueba de la existencia y la de la personalidad de sus representantes de acredita con el acta de asamblea en la que consta la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin para el que lo hacen, así como el mandato o representación otorgados a determinadas personas" ⁵⁵

Una vez analizado concepto y características de la coalición, es importante analizar ahora al sindicato como una forma de asociación profesional, además de su innegable importancia en la materia de las huelgas, sobre el sindicato el multicitado Puig Hernández nos dice: "El sindicato" es la

⁵⁴ PUIG HERNÁNDEZ; op. cit., p. 120.

⁵⁵ PUIG HERNÁNDEZ; op. cit., p. 121.

asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", en términos del artículo 356 de la Ley vigente. Esta segunda especie del derecho de asociación profesional constituye un grado superior respecto de la simple coalición, puesto que su capacidad de ejercicio es plena en materia laboral, acorde con las finalidades de la agrupación (estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus afiliados y no únicamente defensa de los intereses comunes) y su existencia puede tener mayor permanencia o ser indefinida aún cuando son indispensables otros elementos legales,⁵⁶

Continuando con la misma línea y a efecto de conocer las características del sindicato veamos lo que al respecto no alude el autor en cuestión: De acuerdo con lo anterior, las características del sindicato son: a) su formación requiere un número mínimo: 20 trabajadores; b) tiene una duración determinada o puede ser indefinida; c) posee personalidad jurídica y capacidad de ejercicio plenas; d) debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local; y e) acredita su existencia y la de la personalidad jurídica y de sus representantes por medio de la certificación que le extienda la autoridad correspondiente de haber quedado registrada su agrupación y el comité ejecutivo en funciones"⁵⁷

Como podemos observar, tanto la definición de coalición, como la de sindicato, coinciden en una misma cosa; en la defensa de los "intereses de los trabajadores". Ahora bien, las principales diferencias que encontramos entre la coalición y el sindicato, nos las expone claramente el Doctor Baltasar Cavazos Flores, de la siguiente manera: "La coalición y el sindicato tienen profundas diferencias: la coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa

⁵⁶ PUIG HERNÁNDEZ, op. cit., pp. 121-122.

⁵⁷ PUIG HERNÁNDEZ, op. cit., pp. 121-122.

de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos. El sindicato es permanente, requiere registro ante las Juntas de Conciliación Arbitraje o Secretaría del 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 patronos por lo menos.

La coalición de trabajadores, no pueden ser titular de un contrato colectivo de trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es titular del derecho de huelga."⁵⁸

Como observamos en la cita anterior, respecto de quien es el titular del derecho de huelga, en efecto el Doctor Baltasar Cavazos Flores, coincide con el criterio dominante y afirma: "El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores".⁵⁹

A diferencia de la mayoría de los pensadores, Néstor de Buen nos propone una posición ecléctica, y nos dice: "El ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de trabajadores, excepto en problemas vinculados con el contrato colectivo de trabajo".⁶⁰

Para concluir el presente tema, encontramos bastante interesante, dos conclusiones del maestro Puig Hernández, las cuales nos permitimos transcribir a continuación. "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

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Op. Cit. p. 280.

⁵⁹ 38 Lecciones de Derecho Laboral, CAVAZOS FLORES, op. cit., pa. 309.

⁶⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Edit. Porrúa, México, 1986, p. 756.

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."⁶¹

Continúa diciendo: "Dada la restricción legal que adolece la coalición, podríamos entonces afirmar que cuando el objeto de la huelga refiera a los pactos colectivos laborales el titular de su ejercicio sería el sindicato, pero como el derecho pertenece a todos los trabajadores sin tomar en cuenta su afiliación sindical, ellos conservan el goce originario de su derecho, el cual puede manifestar en el desahogo de la prueba de recuento, para la calificación o en la celebración de un arreglo, para la conclusión del movimiento."⁶²

b) Etapas de la Huelga.

Una vez que hemos realizado el análisis del concepto de huelga y sus elementos, consideramos ahora oportuno analizar de manera breve el procedimiento de las mismas y para lograr nuestro objetivo tendremos en primer lugar que considerar las etapas por la que pasa todo movimiento de huelga en México, e Incluso en Latinoamérica. Según los principales tratadistas son tres las etapas por la que pasa básicamente el movimiento de huelga: a) período de gestación; b) período de prehuelga, y c) período de huelga estallada.

a) El período de gestación: para el estudio de las etapas mencionadas nos basaremos en la obra del Doctor Baltasar Cavazos Flores, que ha sido citada previamente, en cuanto a la primera etapa dicho autor nos dice: "El período de gestación se inicia, desde el momento en que dos o más

⁶¹PUJIG HERNÁNDEZ, op. cit., p. 309.

⁶²ibidem, p. 138.

trabajadores, se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe de ser por escrito y en el cual se debe manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de la misma. Sólo intervienen en la gestación los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón se inicia formalmente el período de prehuelga."⁶³

Es clara la explicación que hace el Doctor Cavazos respecto la primera etapa de huelga, y de acuerdo a lo que ya hemos estudiado, de que la titularidad del derecho de huelga pertenece a la coalición de trabajadores, es por ello que se requiere de dos o más trabajadores que pretendan defender sus intereses comunes. Por supuesto, tal defensa debe traducirse en determinadas peticiones por escrito y con la clara intención de ir a huelga, de lo contrario no estaríamos frente a un movimiento de huelga si no una simple inconformidad.

Por último esta etapa finaliza cuando se externa de la coalición las reclamaciones y la intención de ir a huelga, iniciando así la etapa de prehuelga.

b) El período de prehuelga: es el comprendido entre el momento que la coalición de trabajadores da a conocer a la autoridad o al patrón su intención de ir a la huelga si no se satisfacen sus pretensiones, hasta el entallamiento de la misma.

Al respecto Caballenas y Russomano nos comentan: "Son numerosas las legislaciones que exigen un lapso determinado entre la declaración de huelga y la realización de ésta, con ello se trata de evitar daños excesivos para el empresario, así como para la producción, cuando el trabajo se para de improviso; con la noticia de la huelga que se avecina, el empresario puede tomar las medidas para proteger los productos frente a un deterioro eventual

⁶³CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 306

provocado por la suspensión laboral anunciada. Esta obligación de preavisar es una medida de prevención, aceptada por la ley, para colocar a las partes frente a su responsabilidad y darles la oportunidad de llegar a un acuerdo. En efecto, las legislaciones que fijan un aviso previo lo sitúan dentro del procedimiento de conciliación; si el preaviso no ha sido dado, la huelga se convierte en ilegal."⁶⁴

Durante el período de prehuelga el patrón se considera depositario de sus bienes, y en la audiencia de conciliación podrá manifestar si es necesario personal de emergencia en caso de estallamiento, estando facultado para nombrarlos el mismo.

El período de prehuelga debe tener un término mínimo y máximo de duración, y en cuanto a éste término el Doctor Cavazos Flores nos comenta: "En México éste período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas públicas. Carecemos de un período máximo en huelgas que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

un sindicato de mala fe (podría haber alguno), está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de prehuelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón se considerará como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica."⁶⁵

c) El período de huelga estallada: este se inicia cuando se suspenden las labores y concluye con la solución del conflicto y la consecuente reanudación de las labores, en éste período es cuando se presenta la prueba de recuento, esto para determinar si el sindicato que emplaza cuenta con el

⁶⁴ CABALLENAS, RUSSOMANO, op. cit. pp. 61-62.

⁶⁵CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., pp. 306-307.

requisito de mayoría; el artículo 451 fracción II textualmente dice: "Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

De la transcripción del artículo anterior se desprende que el recuento únicamente se puede llevar a cabo durante el período de huelga estallada, y nunca antes a pesar de que esto podría evitar huelgas innecesarias o improcedentes, al respecto el Doctor Baltazar Cavazos nos dice: "Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores."⁶⁶

c) Procedencia de la Huelga.

La procedencia o el objeto de la huelga son todas aquellas circunstancias o situaciones por las cuales procede la huelga, o dicho con otras palabras, es lo que persigue toda huelga, al respecto es muy claro el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dice:

"Art. 450 La huelga deberá tener por objeto:

⁶⁶CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p.307.

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimiento en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis."

De acuerdo a lo que hemos estudiado, la coalición es el titular del derecho de huelga, pero el sindicato es el titular de los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley, así tenemos que la coalición sólo puede emplazar a huelga en los casos previsto en las fracciones 1, V, VI del artículo anterior, y si a ello restamos la fracción VI que se refiere a las huelgas por solaridad que en la práctica no tiene aplicación, se reduce aún más el campo de acción de las coaliciones.

Respecto a las huelgas por solidaridad el maestro Cavazos Flores nos dice: "Por lo que hace a las llamadas "huelgas por solaridad" consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la

producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente."⁶⁷

En cuanto a la fracción V, consideramos que es poco aplicable en la práctica, en lo personal no conocemos de ningún caso de una huelga por violación a las normas sobre reparto de utilidades, ya que en todo caso las reclamaciones se realizan ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o bien ante la Secretaría de Hacienda. Al respecto nuestro muy citado Doctor Baltasar Cavazos nos dice brevemente que: "Por nuestra parte estimamos que como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las relativas a las mismas, no alteran el equilibrio entre los factores de producción, y en consecuencia, no deben ser motivo de huelga."⁶⁸

Por lo anterior concluimos, que a pesar de que la coalición es el titular de derecho de huelga, son reducidas las ocasiones en que puede ejercer ese derecho, mientras que el sindicato es quien realmente tiene la posibilidad de emplazar a huelga de cuerdo a la Ley.

En cuanto a la fracción VI, nos permitimos transcribir la opinión a este respecto externada por el Dr. Baltasar Cavazos en la circular no. 485, publicada en noviembre de 1997 que a la letra dice:

Debe suprimirse la fracción VI del artículo 450 de la multicitada Ley referente a las llamadas huelgas por solidaridad que debe abrogarse de plano. Ya que desde luego dichas huelgas son anticonstitucionales " PER SE " y frenan la inversión extranjera, en virtud de que dichos movimientos, permiten suspender las labores en una empresa aunque esta este cumpliendo puntual y

⁶⁷CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 309.

⁶⁸ibidem, p. 309

religiosamente con todas sus obligaciones laborales, en apoyo apoyo de otra huelga planteada a otra empresa que los este violando.

La peregrina explicación que se da para seguir tolerando dichas anticonstitucionales huelgas en nuestra Ley laboral, es de que en nada afecta el que esten permitidas, ya que casi nunca se han dado en la practica, lo cual ademas es cierto, pero eso solo lo sabemos los mexicanos, pues por ejemplo en los Estados Unidos se abstienen de invertir en nuestro país por temor a dichas huelgas, pues con toda razón afirman que aunque nunca se hubiren dado en el pasado, muy bien podrian darse en el futuro y maxime cuando se tratare de empresas estadounidenses

d) Fines de la Huelga.

En este apartado, desarrollaremos de manera breve la finalidad que debe tener todo movimiento de huelga y por ello hemos considerado colocarlo en la parte final del inciso referente al Derecho de Huelga. Consideramos que toda huelga debe perseguir única y exclusivamente objetivos dentro del derecho laboral, ya que si se sale o la huelga aspectos políticos, pierde su esencia y la razón por la que fue creada, pudiendo seguir siendo considerada como huelga, pero no una huelga dentro del derecho laboral.

En apoyo a lo anterior Caballenas y Russomano nos dicen: "Cumplidas las formalidades legales, la cesación colectiva y concertada de los trabajadores tiende a una de esas mejoras laborales, la huelga no puede ser calificada de ilícita, sino ejercicio adecuado de un derecho reconocido. Por contrario, cuando la abstención laboral tienda a objetivos ajenos al contrato de trabajo, a las condiciones materiales y morales de la prestación de las tareas, entonces la medida de fuerza escapa al Derecho del Trabajo, y suele penetrar más o

menos furtivamente en el terreno del Derecho Político, o en la de la política sin derecho."⁶⁹

En la práctica y sobre todo en nuestro país, sabemos que es difícil conseguir que los movimientos de huelgas se limiten a defender los intereses de los trabajadores, para lo que fue creada, pero esperamos que algún día se consiga.

3.-CALIFICACIÓN DE LAS HUELGAS.

Dada la trascendencia de este subtema nos abocaremos a estudiar, los tipos y formas en que se ha calificado a la huelga por los pensadores de nuestro país, dicho análisis de carácter doctrinal y legislativo nos ayudará en gran medida a observar los múltiples calificativos que se le atribuyen a la huelga, y la similitud que existe muchas veces entre los mismos.

Analizaremos los calificativos más comunes de la huelga y expondremos brevemente las ideas al respecto de algunos pensadores, trataremos de abstenernos de dar alguna crítica al respecto, pues lo propio lo haremos más adelante.

a) Huelga Legalmente Existente y Huelga Legalmente Inexistente.

El concepto de huelga legalmente existente, es sencillo, consistente en la huelga que reúne todos los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Castoréna comenta: "el concepto de existencia de la huelga, se limita a la satisfacción de los requisitos consignados en la Ley. Sin embargo, el

⁶⁹ CABALLENAS, RUSSOMANO, op. cit., pp. 74-75.

legislador aceptó el término de huelga existente y abandonó el de lícita, con el propósito de dar a la ilicitud el sentido que el constituyente le atribuye, no como opuesto al concepto de licitud."⁷⁰

Caballenas y Russomano, a la huelga que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, no la llaman huelga existente, sino de la siguiente manera: "Se ha llegado a sostener la distinción entre juridicidad, legalidad, legitimidad y justicia de la huelga. "La juridicidad o constitucionalidad de la huelga sería antijurídica o inconstitucional, cuando fuera prohibida como tal, o en casos determinados. Este criterio se dirige a determinar la procedencia de la huelga, y no carácter. La legalidad deriva del cumplimiento de los extremos formales requeridos como previos a la huelga. La legitimidad se refiere a la licitud de su fin o de los medios empleados, y, finalmente, la justicia de la huelga atañe a la justificación de su fin. Consideramos que los términos legalidad, legitimidad y justicia de la huelga son aquí sinónimos; si no se dan todos ellos en el conflicto, no cabe declarar éste como viable para los efectos de su calificación."⁷¹

La huelga legalmente inexistente, a contrario sensu de la huelga existente, es la que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría exigidos por la Ley.

Euquerio Guerrero, nos dice: "Cuando la huelga se decreta por lo mayoría de los trabajadores, o éstos no se sujetan a las formalidades a las que acabamos de referirnos en el párrafo anterior (requisitos de forma), o el movimiento no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, se considera que no existe el estado de huelga."⁷²

⁷⁰CASTORÉNA, op. cit., pp. 324-325

⁷¹CABALLENAS, RUSSOMANO, op. cit., pp. 69-70

⁷²GUERRERO, op. cit., p. 389

El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a los trabajadores, al patrón o a cualquier tercero interesado, para tener la facultad de solicitar antes las autoridades que la huelga sea declarada como inexistente, esto en virtud de la importancia que reviste el que toda huelga reúna los requisitos legales. En caso de no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada como existente para cualquier efecto legal.

Respecto a la delcarción de inexistencia, Guerrero dice: "Los efectos de la declaratoria de inexistencia son las que se fijan a los trabajadores que hayan abandonado las labores, un plazo de 24 horas para que regresen a ellas, apreciéndolos de que por el sólo hecho de no acatar esta resolución y al vencerse las 24 horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les hayan impedido presentarse."⁷³

b) Huelga Lícita y Huelga no Lícita.

La huelga lícita es aquella que como lo expresa claramente el artículo 123 constitucional en su fracción XVIII, "tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Dicho de otra forma, una huelga es lícita cuando reúne el requisito de fondo que establece el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Otra concepción de huelga lícita es la que nos exponen Cabanellas y Russomano al decirnos: "Puestos en la tesitura de reconocer la huelga como un derecho, nunca de carácter absoluto, debemos observar las condiciones y elementos necesarios para que la misma sea lícita. En tal sentido, García Oviedo afirma que las huelgas lícitas suelen exigir estas tres condiciones: a)

que no alcance a los servicios públicos o que, de comprenderlos, no se produzca sino después que sus promotores cumplan con ciertas exigencias; b) que sea como último recurso que utilicen los trabajadores en apoyo de sus demandas, y c) que sea producto de la libre determinación de los interesados."⁷⁴

Según la definición anterior, observamos que los incisos a) y b) podrían enmarcarse en la definición que aparece en nuestra Constitución aunque no exactamente; pero no estamos de acuerdo en el inciso c) que se refiere a que sea un producto de la libre determinación de los interesados, ya que en todo caso sería la libre determinación de los trabajadores. No se puede negar que el patrón es una de las partes más interesadas en la huelga, pero en que ésta no se produzca, por lo que la huelga no puede ser una determinación de los trabajadores. No se puede negar que el patrón es una de las partes más interesadas en la huelga, pero en que ésta no se produzca, por lo que la huelga no puede ser una determinación del patrón.

Lo contrario de la huelga lícita no es, como podría suponerse la huelga ilícita ya que esta es una especie totalmente distinta, lo contrario a la huelga lícita es la huelga "no lícita", que es aquella que no reúne el requisito de fondo que exige la Constitución y la Ley Federal del Trabajo para toda huelga, es decir, la huelga no lícita "es la que no tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, además de que no busca armonizar los derechos del trabajo con los del capital".

Respecto a la huelga lícita su declaración es innecesaria, y en tal sentido el Doctor Cavazos afirma que: "En la práctica, una huelga nunca se declara "lícita" en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento

⁷³ibidem, p. 390

⁷⁴CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., p. 71

podría resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma o mayoría".⁷⁵

En el mismo sentido tampoco es necesario declarar a una huelga como "no lícita", ya que de fallar el requisito de fondo a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga tendría que ser declarada como "inexistente".

c) Huelga ilícita.

Como observamos anteriormente la huelga ilícita, en este caso no es lo contrario a la huelga lícita, sino que es una especie distinta de las declaraciones de huelga, ya que la licitud de la huelga se construye a los requisitos de fondo de la misma, y la ilicitud se refiere a casos específicos que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo nos definen en los artículos 123 fracción XVIII y 445 respectivamente; para mayor claridad a continuación se transcribe el artículo 445 de la Ley Laboral:

"Art. 445. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno."

En cuanto a la fracción II, su entendimiento no es muy complicado, es claro que cuando un Estado se encuentra en guerra, necesita un mayor control y estabilidad en su territorio y más aún en la dependencias a su cargo, por lo

⁷⁵CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., p. 71

que si surge una huelga en dichas dependencias distrae la atención del gobierno, además que puede tratarse de actitudes cuyo control es necesario para el buen resultado de la guerra.

La fracción I, es mucho más amplia, aunque ésta según varios pensadores no es precisa, ya que dice la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos, en contra de personas y propiedades, pero en ningún momento nos explica si las personas y propiedades deben ser las del patrón o las de cualquiera.

Al respecto tenemos que el Doctor Cavazos Flores nos dice: "Pensamos que al establecerse como condición "sine qua non" el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado, se así nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y sin embargo no sería ilícita más sin embargo, si once trabajadores de dicho sinditado llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado como ilícito."⁷⁶

Que pasa cuando una huelga es declarada como ilícita, al respecto el maestro Euquerio Guerrero acertadamente comenta: "Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las

⁷⁶CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op. cit., pp. 538-539.

responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas. A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga."⁷⁷

d) Huelga Justificada y Huelga no Justificada.

Sobre huelga justificada tenemos la siguiente explicación: "Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. La calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga."⁷⁸

Así tenemos que la huelga "justificada", es sinónimo de la huelga "imputable", es decir, cuando las causas que dieron origen al movimiento de huelga han sido plenamente acreditadas y las peticiones se han considerado procedentes y sobre todo se ha determinado que el patrón dio origen o motivó con su actuar el movimiento de huelga, es cuando nos encontramos ante una huelga justificada como dice la ley o imputable como dicen los teóricos, siempre y cuando sea el resultado de un estudio a fondo del movimiento. Lo anterior lo confirmamos al observar el artículo 446 de la Ley vigente que a la letra dice:

"Art. 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

⁷⁷ GUERRERO, op. cit., pp. 388-389.

⁷⁸ Ibidem, p. 389.

La consecuencia inminente de la delcaración de la huelga "justificada o imputable", es que se condena al patrón a satisfacer las peticiones de los trabajadores, siempre y cuando sean procedentes, y el pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores a lo largo del movimiento, lo anterior siempre y cuando el conflicto se someta al arbitraje de la Junta.

Al respecto de la huelga "justificada o imputable", el maestro Castorina, tiene a bien decirnos: "El patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga sino en un sólo caso, cuando los motivos de la misma son imputables al patrón, Art. 446. Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrón, no la contiene la Ley. El artículo 111 fracción XVI de la Ley de 1931, si contenía una orientación para el interprete. Según ese precepto, el patrón, está obligado a pagar los salarios de los trabajadores, cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón."⁷⁹

Continua diciendo Castorena:"El término culpa lo referíamos al concepto ordinario, es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber faltado él, a las obligaciones contraídas. En dos casos por lomenos, podría darse ese incumplimiento; uno, cuando se violaba el contrato colectivo de trabajo y la huelga tenía por objeto de trabajo si se lo permitían sus condiciones económicas. Desapareciendo aquél precepto, el de la fracción XVI del artículo 111 de la Ley de 1931, tenemos que recurrir a la teoría general. El patrón tiene el deber de no provocar la huelga, que claro es más amplio que aquél, pero no se torna, por su generalidad más abstracto."⁸⁰

⁷⁹CASTORENA, op.cit., pp. 325.326.

⁸⁰Ibidem, p. 326.

"El juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria jurídica, cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley, o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades, y por labia económica cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo."⁸¹

Ahora bien, en sentido contrario, la huelga "no justificada" o bien la huelga "no imputable", es aquella cuyos motivos que dieron origen al movimiento no son causados por el patrón, es decir, una vez que los trabajadores sometieron a consideración de la Junta el movimiento de huelga, y ésta después de un estudio a fondo, determina que los motivos que dieron origen al movimiento de huelga, no fueron provocados por el patrón; resolviendo la Junta de acuerdo al artículo 932 de la Ley Federal de Trabajo, dando un plazo de 24 horas a los trabajadores para que regresen a sus labores, apreciándolos que de no hacerlo así se considerarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo prueba en contrario declarándose que el patrón no ha incurrido en responsabilidad.

e) Huelga Procedente y Huelga Improcedente.

La calificación de huelga "procedente", u huelga "improcedente", es una declaración eminentemente teórica, ya que la Ley Federal del Trabajo, no la considera como tal. De este tipo de calificación sólo daremos un panorama muy general, ya que lo estudiaremos con profundidad en el desarrollo del capítulo IV de la presente tesis.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, en su trabajo 38 Lecciones de Derecho Laboral, propone lo siguiente:

⁸¹CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op.cit. p. 352

"Por todo lo anterior, estimamos que todas estas declaraciones sirven únicamente para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables. (de esta últimas ya hablamos).

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así."⁸²

El Doctor Cavazos se concreta a estimar, que si una huelga no reúne algunos de los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo, dicha huelga se considerará improcedente sin necesidad de alguna otra calificación, y si reúne los requisitos será un movimiento totalmente legal, por lo tanto procedente.

Para concluir el presente tema y para entender mejor lo referente a la huelga procedente e improcedente creemos necesario hablar de los requisitos que toda huelga debe reunir para su existencia, y de los que nos hemos referido en repetidas ocasiones, siendo estos los de fondo, forma y mayoría, por lo que creemos necesario explicar cada uno de ellos, de la forma siguiente:

REQUISITO DE FONDO: Es el llamado objeto de la huelga a que se refiere el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y que ya fue transcrito en el desarrollo del presente capítulo, pero que a grosso modo son los siguientes: 1) conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital, aquí se recoge el principio constitucional del artículo 123 fracción XVIII; 2) obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y/o el Contrato-Ley, así como exigir su revisión, 3) exigir el cumplimiento de los contratos anteriores; 4) exigir el

cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades; 5) apoyar una huelga que tenga por objeto lo mencionado con anterioridad, las llamadas "huelgas por solidaridad", y 6) exigir la revisión de los salarios contractuales cada año.

Estos requisitos de fondo, no se comprueben antes del entallamiento de la huelga, sólo se presume que han sido cumplidos.

REQUISITOS DE FORMA: Son los elementos o formalidades, valga la redundancia, que establece la Ley Federal del Trabajo, y a los que se refiere claramente el artículo 452, ahora abrogado y que cierta forma se reflejan en el artículo 920 de la Ley, pero no por ello han dejado de existir. Podemos decir que estos requisitos los siguientes: 1) presentar pliego de peticiones dirigido al patrón por escrito; 2) anunciar rechacientemente la intención de recurrir a la huelga si las peticiones no son satisfechas; 3) indicar el objeto de la huelga; 4) conceder un período de prehuelga de seis o de diez días según se trate de una empresa privada o pública respectivamente; y 5) indicar precisamente el día y hora en que se suspenderán las labores.

REQUISITOS DE MAYORÍA: El Doctor Cavazos es atinado al tratar el requisito de mayoría, como un elemento distinto a los de fondo y forma, ya que de no ser así, provocaría una ligera confusión, ya que por ejemplo, el maestro Castorena encuadra a la mayoría como un requisito de fondo, mientras que los maestros Cabanellas y Russomano lo tipifican como un requisito de forma.

La mayoría puede ser un requisito de huelga, o bien una cuestión de capacidad del promovente para llevar a cabo un acto jurídico, en este caso de los trabajadores; pero sea una u otra cosa o ambas tenemos que: "Por mayoría debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o negociación respectiva, Si el movimiento de huelga

⁸²CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit. p. 312.

afecta a dos o más empresas, la mayoría debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas. La mayoría basta exista en el momento del recuento." ⁸³

IMPUGNACIÓN DE LAS RESOLUCIONES QUE RECAEN EN LA CALIFICACIÓN DE HUELGAS.

Una vez conocidas las formas de calificación de huelgas, que maneja la Ley Federal del Trabajo, debemos manejar la forma en que se pueden impugnar dichas declaraciones, lo que constituye un tema interesante de manejar.

La única forma de impugnar cualquier resolución ya sea definitiva o interlocutoria en materia laboral, es a través del Juicio de Amparo, en virtud de la inexistencia de recursos por parte de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior aunado al principio de que "las Juntas no pueden cambiar sus propias resoluciones". En tal sentido Cesar Esquinca nos dice: "En cuando a medios ordinarios de impugnación, ya quedó señalado que en la Ley Federal del Trabajo, no existe un sistema de recursos que permita obtener ante la propia autoridad de instancia la modificación o revocación de sus actos, pues únicamente se contemplan en los artículo 849 y 853 la revisión de los actos de ejecución y la reclamación, contra la imposición de las medidas de apremio; esto es, tan sólo son susceptibles de impugnación actos que no trascienden a la terminación y resolución de un juicio laboral."⁸⁴

Así tenemos que para impugnar cualquier resolución laboral, únicamente podemos recurrir el Amparo ya sea directo o uniinstancial, o bien, indirecto o biinstancial. El fundamento Constitucional del Juicio de Amparo lo tenemos en

⁸³ Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, CAVAZOS FLORES op. cit., p. 320.

⁸⁴ESQUINCA, MUÑOA, Cesar, El Juicio de Amparo indirecto en Materia de Trabajo, Porrúa, México, 1994, p. 105.

los artículos 103 y 107, y al respecto el maestro Esquinca nos dice: "La Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene igual disposición, al señalar en su artículo 1º.: "El juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que se suscite: I. Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales; II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados; III. Por leyes o actos de las autoridades, de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal."⁸⁵

Ahora bien en cuanto a las resoluciones respecto a la calificación de las huelgas tenemos lo siguiente: En primer lugar y dentro de un aspecto cronológico, las primeras resoluciones que se pueden presentar en el procedimiento huelguístico, son las declaraciones de existencia, inexistencia e ilicitud de la huelga.

Respecto de las declaraciones de existencia e ilicitud, dichas resoluciones son dicatadas dentro y fuera del juicio respectivamente, por lo que tienen el carácter de resoluciones interlocutorias y pueden ser impugnadas a través del Amparo Indirecto o biinstancial ante los Juzgados de Distrito en primera instancia, y ante los Tribunales Colegiados en su segunda instancia.

Dada la inoperancia de lo anterior consideramos pertinente transcribir las opiniones al respecto del Dr. Baltasar Cavazos:

Existe la necesidad de reformar sustancialmente el artículo 932 de la Ley de la materia a fin de que se decrete que las resoluciones de calificación de las huelgas tengan el carácter de definitivas solo para el efecto de su impugnación, a fin de que se pueda interponer en contra de ellas el amparo directo ante los Tribunales Colegiados ya que actualmente por tener el carácter de

⁸⁵ESQUINCA MUÑOCA, op. cit., p. 81

interlocutorias se tienen que impugnar por el amparo indirecto ante los Juzgados de Distrito y posteriormente en su caso en revisión ante los Tribunales Colegiados, de donde resulta que cuando estas autoridades pronuncian su resolución, las empresas quebraron y sus trabajadores se murieron de hambre.

La fundamentación Constitucional del Amparo Indirecto es el artículo 107 fracción VII y relamentado dicho mandato constitucional, tenemos el artículo 114 de la Ley de Amparo que se refiere a los casos de procedencia del juicio biinstancial ante Juzgados de Distrito, así como ante los Tribunales Colegiados de Circuito, y en el caso que nos atañe se aplican las fracciones III en caso de las declaraciones de ilitud IV en caso de la declaración de existencia o inexistencia, así tenemos:

"Art. 114. El amparo se pedirá ante Juez de Distrito:

III. Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido. (...)

IV. Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea imposible reparación."

En cuanto ala fracción IV Esquinca nos dice: "Esta hipótesis de procedencia, importantísima por la ausencia de recursos en la tramitación de los juicios laborales a la luz de la Ley Federal del Trabajo, se ha vulnerado con los criterios establecidos por el Pleno de la Suprema Corte de Jusitica de la Nación respecto a los problemas de personalidad, competencia y contestación de la demanda en sentido afirmativo, considerados ahora como actos que no son de imposible reparación, criterios que podrían extenderse a todos los actos

dentro del juicio y dejar prácticamente sin aplicación la fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo."⁸⁶

Respecto de esta fracción IV del artículo 114 de la Ley de Amparo, Arellano García nos comenta: "Alude este supuesto de procedencia del amparo indirecto a los actos reclamados que hayan tenido verificativo dentro de la tramitación de un juicio. Es decir, se trata de actos dentro de un procedimiento en el que se desempeña la función jurisdiccional. La imposible reparación a que se refiere el precepto debe entenderse en el sentido de que, la sentencia definitiva que se dicte o se ocupará ya del acto reclamado que se suscite dentro del juicio, por lo que desde, este ángulo, sus efectos serán irreparables."⁸⁷

Después de las resoluciones referidas, tenemos que surge la declaración de "imputabilidad" de la huelga, o bien el Laudo final de la Junta De Conciliación y Arbitraje siempre y cuando el conflicto se haya sometido a la decisión de la Junta. Dichas resoluciones son de carácter definitivo y por tanto son impugnables a través del Amparo Directo o uniuinstancial.

Respecto a este tipo de amparo al maestro Burgoa nos explica que: "El Juicio de amparo directo es aquel que se instaura ante los Tribunales Colegiados de Circuito en única instancia, es aquel respecto del cual dichos órganos judiciales conocen en jurisdicción originaria, esto es, sin que antes de su inejerencia haya habido ninguna otra instancia, a diferencia de lo que sucede en el amparo indirecto."⁸⁸

⁸⁶ESQUINCA MUÑOZ, op. cit. pp. 104-105.

⁸⁷ARELLANO GARCÍA, Carlos, Practica Forense del Juicio de Amparo, Novena Edición, Porrúa, México, 1995, pp. 229-230.

⁸⁸BURGOA, Ignacio. El juicio de Amparo, Trigésima Edición, Porrúa, México, 1992, p. 683.

Continúa diciendo Burgoa: "Al tratar acerca de la competencia dijimos que el juicio de amparo directo procede contra sentencias definitivas civiles, penales, administrativas o laudos arbitrales definitivos, según lo establecen los artículos 107 constitucional, fracciones V y VII y 158 de la Ley de Amparo, de acuerdo con las reformas de 1967."⁸⁹

A continuación transcribimos el artículo 158 de la Ley de Amparo a manera de conclusión ya que resulta bastante claro para entender que el amparo directo es el único recurso a seguir en contra de los laudos definitivos que es lo que nos atañe:

"Art. 158. El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 Constitucional, y procede contra sentencias definitivas, o laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por lo que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.

Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, que sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o halos principios generales del derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o casus que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

⁸⁹Ibidem. p. 684.

Quando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio".

CAPITULO III ESTRUCTURACIÓN JURÍDICA

Parte medular del problema que estamos tratando de analizar en la presente tesis, tiene su origen en la forma en la cual se contempla la regulación del mismo en nuestra legislación así como la aplicación practica que de esto se presenta día con día en la gestación, tramitación y solución de los problemas relacionados con el derecho de Huelga, motivo por el cual en este capítulo, nuestra preocupación versará únicamente sobre nuestra legislación, que aunque no es perfecta, busca regular de la manera más amplia posible a la huelga, en sus aspectos teórico y práctico. Desafortunadamente, en algunos casos nuestra ley se excede y en otros se queda corta en cuanto a su regulación, por lo que en cuanto al desarrollo del presente, trataremos de resaltar esos defectos en forma enunciativa y en la medida de nuestras posibilidades propondremos en el capítulo siguiente en todo caso lo que consideramos más apropiado para tratar de mejorar esas deficiencias que lejos de permitir un desarrollo económico y una orientación a la competitividad de las fuerzas productivas, desalientan la inversión y por consiguiente la creación de nuevas fuentes de trabajo y un mejoramiento intrínseco de la situación económica y social que actualmente se presenta en nuestro país.

Iniciaremos nuestro análisis con una breve anotación de nuestra Ley fundamental de 1917, continuando con la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su regulación respecto a la huelga. Nuestra legislación realmente no es muy extensa en cuanto a la huelga por lo que completaremos nuestro estudio con

algunas tesis de jurisprudencia y doctrina que consideremos adecuada para cada caso y así poder estar enterado de como se tramita y resuelve, el importante problema de la huelga en México.

1.- CONSTITUCIÓN DE 1917.

Como lo comentamos en nuestro capítulo anterior, es a partir de la Constitución de 1917, que surge en México el derecho de huelga como tal, conformándose en una verdadera institución jurídica en nuestro país.

Los textos constitucionales más modernos, incluyen dentro de los derechos consagrados en los mismos, a la huelga, y casi siempre con la declaración adicional que este derecho deberá ser regulado por la Ley, esto debido a que la huelga no es un derecho natural del hombre, sino un derecho adquirido o más bien conquistado por la clase trabajadora para su beneficio, por lo que deberá de ser correctamente regulado y así evitar un abuso en su aplicación protegiendo a los mismos de esto ya que si se aplica en exceso se propiciaría un desequilibrio que lejos de proteger al trabajador, propiciaría un riesgo de tal magnitud que lo podría dejar en un total y permanente estado de indefensión tanto jurídico como económico.

En relación a lo anterior, Cabanellas en su obra "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución" comenta: " La aceptación de la huelga como un derecho inserto en la Constitución significa algo más que un simple reconocimiento, en cuanto a sus efectos jurídicos, de una garantía de carácter constitucional; el legislador no puede al reglamentar este derecho, ni anularlo ni disminuirlo. De ahí la eficacia de la declaración constitucional en relación al juzgador, que debe interpretar la reglamentación de acuerdo con lo que el

legislador en el texto constitucional ha querido otorgar a los trabajadores.⁹⁰

Retomando lo contemplado en nuestra Constitución vigente, consideramos, que por su puesto, aparte del artículo 123, dos artículos constituyen un significativo fundamental para el surgimiento y sustentación del derecho de huelga, siendo éstos los artículos 5º y 9º constitucionales; en cuanto al artículo 5º., la parte que más nos interesa es el tercer párrafo, y el primer párrafo del 9º., por lo que hemos decidido transcribirlos:

"Art. 5º. ...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. ..."

"Art. 9º. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar ..."

Si consideramos que los elementos principales de la definición legal de huelga, son 1) la suspensión temporal del trabajo, y 2) llevada a cabo por una coalición de trabajadores; encontramos en los artículos anteriores su fundamentación.

En cuanto al primer elemento de la "Suspensión del trabajo", si

⁹⁰ CABANELLAS, RUSSOMANO, op. cit., p. 39.

consideramos que el artículo 5º. Nos dice: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", tenemos que el trabajador o un grupo de ellos, que consideren que no reciben " una retribución justa", o bien no "consienten" las condiciones de trabajo, pueden suspender las labores, ya que no están obligados a presentarlas de acuerdo a este artículo. Gracias al derecho de huelga esta suspensión no se traduce en un abandono de trabajo, sino en el ejercicio de dicho derecho, siempre y cuando se cumpla lo dispuesto por la Ley reglamentaria.

Es de hacerse notar, que cuando los trabajadores se encuentran inconformes con su salario, pueden emplazar a huelga de acuerdo con el artículo 450 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando se encuentren sindicalizados, ya que de no ser así deberán hacerlo como "coalición", y apoyándose en la fracción I de dicho precepto.

En cuanto al segundo elemento de que la huelga debe ser " llevada a cabo por una coalición de trabajadores ", tenemos que como la coalición es el titular del derecho de huelga, el artículo 9º. justifica la existencia de la coalición al decir: " No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ", haciendo posible por tanto el derecho de huelga.

Pero definitivamente el precepto más importante y fundamental en cuanto a la huelga y los derechos laborales es el artículo 123, que es la consolidación de todas las aspiraciones obreras de la época, y que trataremos a continuación en la parte que nos interesa.

A) Artículo 123, Apartado A.

Como se ha mencionado anteriormente, el artículo 123 constitucional, constituye un aspecto fundamental en el ejercicio del derecho de huelga, su formulación y génesis fue tratada con profundidad en el capítulo anterior. Por eso consideramos innecesario volver a exponerlo, sin embargo, consideramos importante decir que el objetivo fundamental del constituyente al redactar el multicitado artículo, respecto al derecho de huelga fue el evitar prácticas discriminatorias contra los trabajadores nacionales, evitar la aplicación de reglamentos que impusieran condiciones inhumanas de trabajo y en resumen proporcionar a la clase trabajadora un instrumento efectivo y viable para defender sus derechos ya ganados e incluso obtener mejoras laborales.

En el presente análisis hacemos mención, exclusivamente al apartado A del artículo 123, en virtud de que dicho apartado regula todo contrato de trabajo y en general toda relación de trabajo, parte fundamental y de la cual se deriva el desarrollo de la presente tesis, por lo que exceptuamos por supuesto las relaciones entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores que es materia del apartado B de dicho artículo.

Ya para iniciar el análisis de este artículo diremos que, el apartado A del artículo 123 constitucional, se encuentra formado por 31 fracciones, de las cuales las fracciones XVII y XIX son relativas al mismo tema, por lo que las abordaremos al estudiar las fracciones principales, ya que de ellas y del enfoque que se le de, se deriva la aplicación práctica de los mismos.

Fracción XVII.

Antes de referirnos a la fracción XVII del artículo 123, es indispensable que analicemos la siguiente fracción:

"Art. 123...

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

En esta fracción encontramos el fundamento constitucional de la coalición, y si consideramos que el titular del ejercicio del derecho de huelga es la "coalición de trabajadores", nuestra fracción de estudio se convierte en piedra angular para la existencia y justificación de los movimientos huelguistas.

Del mismo modo la fracción en cuestión autoriza la existencia de "sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, " es decir, toda aquella agrupación que busca defender os intereses, tanto de trabajadores como de empresarios, convirtiéndose así la libertad de asociación profesional en una garantía de amparo de la Constitución y por lo tanto inviolable, pero desafortunadamente en nuestro país y bajo algunas circunstancias tienen más fuerza algunos sindicatos que las bien establecidas y organizadas agrupaciones patronales.

Así tenemos que la coalición estructural de esta fracción en el artículo 123 es correcta, ya que es indispensable para la existencia del derecho de huelga, que se manifiesta en la fracción siguiente:

"Art. 123...

XVII. Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los

patrones las huelgas y los paros;"

En esta fracción se encuentra el reconocimiento del derecho de huelga, lo que constituye uno de los mayores triunfos de la clase trabajadora. Así mismo se reconoce el derecho de paro en beneficio de la clase patronal.

Así tenemos que la huelga se convierte en un acto jurídico, reconocido oficialmente a través de la Constitución; la huelga al ser un instrumento de defensa y de lucha de los trabajadores reviste un carácter mayor y más relevante al meramente jurídico, que sumado a otros medios de lucha de los trabajadores se transforma en un medio social y dinámico, sobrepasando el aspecto de norma estática a que se refiere la fracción XVII.

Igualmente, se reconoce como un derecho de los patrones " Los paros ", pero estos al no encontrarse regulados y de acuerdo a lo que indica la fracción XIX del mismo artículo, solo se pueden dar en determinadas circunstancias especiales, y previa autorización expresa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Si se presenta en forma indebida lo que conocemos en forma vulgar como "paro", es decir, la suspensión de las labores en forma temporal y generalmente por un lapso corto de tiempo, para ejercer presión por los trabajadores a los patrones, o bien, de los patrones a los trabajadores por variados motivos, nos encontramos en presencia de un " paro ilegal ", lo que trae consigo determinadas consecuencias jurídicas.

En conclusión tenemos que: " Los derechos de los trabajadores, entre ellos en primer lugar la huelga, antes que jurídicos son históricos, porque devienen del enfrentamiento natural y permanente de los trabajadores frente a

los patrones, y no sólo exclusivamente, como se requiere hacer creer, del desarrollo de la legislación y de los debates parlamentarios. ¹⁹¹

Fracción XVIII.

Otra fracción sumamente importante respecto a la huelga, es la fracción XVIII del citado artículo 123; en dicha fracción el constituyente trata de enumerar en forma concreta y rápida, ya que así lo exige la redacción de una Constitución, los aspectos más generales respecto al ejercicio de la huelga, tal fracción a la letra dice:

"Art. 123 ...

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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;"

Como podemos observar de la simple lectura de esta fracción, el constituyente busca definir cuándo nos encontramos ante una huelga lícita y cuando es ilícita. Para un análisis más concreto de dicha fracción la misma se puede dividir en tres partes.

¹⁹¹ ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Publicación Mensual, Año V, No: 6, Octubre de 1995, Artículo: La Huelga en el Derecho Laboral Mexicano, Jesús Campos Linas, p. 92.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

En primer lugar tal precepto nos indica que las huelgas serán lícitas, únicamente cuando tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, buscando armonizar los derechos del trabajo y del capital; tal situación se recoge en el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior para que la huelga sea lícita, basta que busque el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, que tenga por objeto armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

En segundo lugar la fracción XVIII señala como una salvedad, que sólo cuando se trata de huelgas en los servicios públicos, los trabajadores deberán dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha exacta de la suspensión de labores.

De lo anterior se desprende las medidas preventivas en el sentido de que el constituyente busca con ello evitar el caos repentino, que se puede presentar si de un día para otro se deja de suministrar por ejemplo: energía eléctrica, agua, transporte, etc., en virtud de un movimiento huelguista. Así la Junta aprovecha esos diez días, para buscar la conciliación entre la parte y de no conseguirlo se pueda informar a la autoridad correspondiente a fin de que se establezcan las medidas necesarias para evitar problemas o trastorno a la población en general.

Por último una huelga debe considerarse como ilícita en dos situaciones a saber: primero cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, esta situación la recoge el

artículo 445 fracción I del Código Laboral vigente; y segundo, en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno; situación que se precisa en el artículo 445 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Según el primer caso, estamos de acuerdo que de presentarse los actos violentos a que se refiere el constituyente deba tenerse a la huelga como ilícita, pero consideramos que hace falta indicar sobre que bienes o personas deben ser ejercitados los actos violentos; ahora bien, en cuanto a las personas que intervienen la Ley reglamentaria establece que debe ser la mayoría de los trabajadores los que cometan los actos violentos, lo cual opinamos es absurdo, ya que la mayoría de los trabajadores son la mitad más uno, lo que hace imposible para el patrón acreditar que fue precisamente la mayoría de los huelguistas los que cometieron los hechos ilícitos; igualmente resulta ilógico que la calificación de huelga ilícita dependa del número de personas que intervienen en ella, sin importar la magnitud del daño o perjuicio que pudieren cometer.

La segunda situación en que la huelga se debe considerar como ilícita, es cuando es llevada a cabo por trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios dependientes del gobierno, siempre y cuando se encuentre en guerra. De igual forma el constituyente busca evitar, que surja un movimiento de huelga en pleno estado de conflicto bélico, evitando con ello el caos, desabasto, desorganización, falta de personal en áreas vitales para suministros de guerra, o simplemente evitar la distracción del gobierno en conflicto.

Es contradictoria e incorrecta la calificación que el constituyente realiza de huelga lícita e ilícita, ya que lo contrario de huelga lícita no es

necesariamente la huelga ilícita, ya que una huelga puede en un principio buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, buscando la armonía entre los derechos del trabajo y el capital, y posteriormente los huelguistas participantes, pueden incurrir en actos violentos contra propiedades o personas, siendo por tanto el movimiento de huelga lícito en el primer caso e ilícito en el segundo al mismo tiempo. Por lo que lo contrario a la huelga lícita es la huelga no lícita, que es aquel movimiento cuyo objeto no busca necesariamente el equilibrio entre los factores de la producción o la armonía de los derechos del trabajo y del capital.

Estamos totalmente en contra del sistema de calificación, que el constituyente plasma en esta fracción, ya que resulta obsoleto, complicado y en ocasiones contradictorio como observamos en el párrafo anterior. La huelga debe ser calificada simplemente como procedente o improcedente, sin entrar en más calificativos, ya que con esto simplificaríamos la solución de estos conflictos y con ello se podría controlar de una manera menos costosa todas las pérdidas tanto económicas como cronológicas que se derivan del surgimiento de un conflicto de esta índole, pero de eso hablaremos más ampliamente en el capítulo siguiente.

Por último en cuanto a las fracciones relativas a la huelga en el artículo 123 constitucional tenemos la fracción XIX que a la letra dice:

"Art. 123 ...

XIX. Los paros serán lícitos únicamente 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;"

Al solo permitir el paro cuando ocurra un exceso en la producción,

resulta necesario que se especifique claramente bajo que condiciones debe darse tal situación, además que debe existir la autorización expresa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, es decir, para que proceda un paro patronal, hay que plantear ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un Conflicto de orden Económico. Los trabajadores no tienen derecho de "paro" según puede apreciarse de la siguiente tesis:

PARO INDEBIDO DE LABORES POR LOS TRABAJADORES CONSTITUYE CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO.

TEXTO. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción IX, establece como una de las causales de despido justificado, el desobedecimiento del trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; y en su fracción XV, señala como otras causales análogas o semejantes a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere. Pues bien, la paralización fáctica e ilícitas de las labores, es una acción sumamente grave y que implica una resistencia del trabajador a cumplir con el trabajo contratado, que es análoga o similar a la desobediencia a que se refiere la primera de las fracciones invocadas y que, además, es también una desobediencia tácita a las ordenes generales de quehacer. La indebida actividad paralizadora, debe también calificarse en relación con el artículo 135, fracción VIII, del propio ordenamiento, que prohíbe suspender las labores sin autorización del patrón. Por otra parte, no se trata de una huelga carente de formalidades, porque esta requiere una serie de trámites, sin los cuales no puede estimarse como tal. Mientras la huelga es un derecho consignado por la norma constitucional, la paralización anotada de labores es un acto prohibido por la norma misma. Consecuentemente, el paro realizado por los trabajadores debe considerarse falta que amerita el despido,

sin la responsabilidad para la parte patronal.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 217/74. Salvador Salazar Morales y socios.

12 de diciembre de 1974. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Seminario Judicial de la Federación.

Epoca : 7A

Volumen: 78

Parte : Sexta

Página : 125

Como observamos el paro es un derecho exclusivo de la clase patronal, pero este al depender de la solución de un conflicto de orden económico, vuelve difícil su aplicación, ya que los trabajadores pueden suspender la tramitación del conflicto de orden económico con el sólo emplazamiento a huelga, según los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que en la práctica resulta inoperante y obsoleto este precepto que lejos de ayudar o apoyar a la producción o consecución continua de una obra la limita y propicia la creación de más problemas al ser utilizada por parte de los patrones tal y como se enuncia en la ley.

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, es el ordenamiento vigente que sustituye a la Ley de 1931, conservando la misma denominación. La iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal el 9 de diciembre de 1968.

El ordenamiento vigente, se puede considerar completo aunque se excede en artículos, lo que complica su manejo por lo que reconocidos juristas como el Dr. Baltasar Cavazos Flores han considerado la necesidad de dividir el ordenamiento, creando un código sustantivo de conceptos generales y un código procesal. En cuanto a las huelgas, tema central de nuestra tesis, la Ley vigente sigue la misma línea de la Ley de 1931, por lo que no existen diferencias trascendentales.

"En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene que: en el Derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de las demandas... Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley de 1931, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitarán al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho pues, por el contrario se hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su perfeccionamiento." ⁹²

Como observamos el derecho de huelga, es una institución importante en el Derecho mexicano, y nuestras legislaciones en todo momento han buscado regularlo de la forma más adecuada posible y aunque no han conseguido hacerlo a la perfección, se guarda un buen nivel; la Ley Federal del Trabajo de 1970, es nuestro ordenamiento laboral vigente, por lo que resulta indispensable estudiar el mecanismo de la huelga, tal y como se encuentra reglamentado en dicha Ley; así mismo externaremos nuestras opiniones al respecto esto encaminado al mejoramiento en la aplicación de los criterios para que con esto se conlleve a una nueva cultura en relación al ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores y a la aceptación del mismo por parte de los patrones.

Para realizar un adecuado estudio sistemático de la huelga en la Ley Federal del Trabajo vigente, es menester explicar que en dicho ordenamiento nuestro tema es tratado en dos títulos, el Título Octavo que es el primero de ellos se denomina como huelgas. El segundo se trata del Título Decimocuarto llamado Derecho Procesal del Trabajo; en cuyo Capítulo XX se refiere al Procedimiento de huelga; dichos apartados los explicamos a continuación.

Huelgas, Título Octavo, Capítulo I.

Disposiciones Generales

Este título, el cual contempla las disposiciones generales, encontramos que como la misma exposición de motivos lo indica, se toman en la práctica constante, de los criterios de la Suprema Corte de Justicia y de las Juntas de

⁹² GUERRERO, OP. CIT, P. 371.

Conciliación y Arbitraje; así mismo establece las bases para la aplicación del derecho de huelga y regula lo dispuesto por la Constitución. A continuación expresaremos los artículos más importantes de este Capítulo.

El artículo 259 de la ley de 1931 que a la letra dice: " Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de Trabajadores," no contenía tampoco en su relación original el término " legal ", y en 1941 se adicionó expresamente con dicho termino que se considero como indispensable.

Se debe hacer exactamente lo mismo y reconociendo la conveniencia de que nuestra definición de huelga, exista el termino " legal " ya que vivimos en un régimen de derecho, proponemos que ahora como ya se hizo en el pasado, se adicione el artículo, 440 con el término " legal ".

Todo mundo saldría beneficiado con el cambio.⁹³

Si analizamos los comentarios de Dr. Baltasar Cavazos Flores, podemos darnos cuenta que el considera que la ausencia de la palabra "legal ", crea una verdadera deficiencia legislativa en materia de huelgas, por lo que propone, sea restablecida.

Mario de la Cueva, respecto a la definición de huelga del artículo 440 de la Ley de 1970, nos comenta lo siguiente: "... el acto primero de la comisión redactora del proyecto de ley nueva, consistió en la supresión de las reformas introducidas con el decreto del 10 de abril de 1941, que mutilo el derecho, y

⁹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Deficiencias Legislativas en Materia de Huelgas, Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en Honor del Dr. Alberto Trueba Urbina, Ediciones de la Universidad de Yucatán, México, 1977, p. 80; y 35 Lecciones de Derecho Laboral, Edit. Trillas, México, 1982, p. 305. Citado por PUIG HERNADEZ, op. cit., p. 85.

extendió a esta conquista obrera los maldados delitos de disolución social, disposiciones aprobadas y aplaudidas incomprensiblemente por los diputados de la CTM y reveladoras, no solo de una política conservadora y derechista, sino más bien de la tendencia fascista que caracterizo al régimen presidencial que sustituyó a la del General Cardenas."⁹⁴

De lo anterior podemos decir que se desprende que es clara la crítica que De la Cueva realiza a las adiciones de 1941 que introdujeron el termino de " legal " a la definición de huelga, e incluso manifiesta que esa reforma permitía a las autoridades aplicar los formulismos civiles y de declarar la inexistencia de la huelga, por falta de legalidad. Por lo que la redacción actual del artículo 440 de la Ley vigente lo considera correcto y adecuado.

Del mismo modo, Carlos Alberto Puig Hernández, respecto al artículo 440 nos dice: " En nuestra opinión, la supresión del termino en cuestión "legal" no produce error (...) pues se trata de un concepto incluido en ordenamiento legal y como la Hermenéutica jurídica señala debe relacionarse con lo dispuesto en el artículo 451 (264 y 265 de la Ley de 1931), que establece los requisitos necesarios para suspender los trabajos, se llega a la conclusión de que el movimiento respectivo solo estará protegido por la Ley cuando reúna esos elementos..."⁹⁵

Euquerio Guerrero sobre el tema comenta: "Este precepto suprimió la calificativa de "legal", aplicada a la suspensión que contenía el artículo 359 de la ley derogada, lo cual en nada afecta el carácter jurídico del acto porque se garantiza por la propia Constitución y la reglamentación contenida en la Ley de

⁹⁴ DE LA CUEVA, op. cit., p. 580.

⁹⁵ PUIG HERNÁNDEZ, op. cit., p. 86.

hecho reconoce tal circunstancia.⁹⁶

Como se dijo anteriormente, consideramos que el calificativo de "legal", es innecesario, ya que todo movimiento o derecho amparado y previsto por un ordenamiento jurídico reviste necesariamente el carácter de legal, siempre y cuando cumpla con los requisitos que el propio ordenamiento señale, por lo que resulta inútil expresar tal calificativo, además, en el caso de la huelga se trata de un derecho reconocido por la Propia Constitución Federal.

Otra variación que se localiza en la definición de huelga contenida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en relación con el artículo 259 de la Ley de 1931 es la modificación de la frase "... como resultado de una coalición..." que aparecía en la Ley de 1931 por la de "... llevada a cabo por una coalición... ", este cambio según el maestro Mario De la Cueva: "tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobará que la coalición era mayoritaria. " ⁹⁷

Artículo 444, Huelga Existente.

Para poder comenzar a analizar el artículo 444, consideramos que es necesario sentar un precedente en relación al criterio que se siguió en dicho capítulo; para la realización de estos artículos por lo que a continuación nos permitimos transcribir lo siguiente.

"Art. 441. Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes."

⁹⁶ GUERRERO, op. cit., p. 373.

⁹⁷ DE LA CUEVA, op. cit., p. 587.

Para poder analizar este artículo, consideramos indispensable repetir la definición que nuestra propia Ley maneja sobre la coalición: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" (Art. 355); en tal sentido un sindicato al ser una agrupación de trabajadores para defender intereses comunes podría considerarse una coalición, pero no es así, ya que la coalición es "temporal" y el significado es "permanente", por ello el artículo en estudio autoriza a los sindicatos únicamente para el efecto de huelgas, a que sean considerados como una "coalición permanente", ya que si recordamos la coalición es el titular del derecho de huelga.

En realidad consideramos que puede ser innecesario el precepto anterior, ya que el sindicato siempre será considerado como una "coalición permanente", tanto en el título de huelgas, como en cualquier otro título de nuestra Ley Laboral, e incluso al ser el sindicato el titular del contrato colectivo y del contrato ley, ejerce en mayor medida el derecho de huelga.

"Art. 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos."

En la práctica es sumamente difícil se presente tal situación, por lo general, la suspensión del trabajo se realiza en toda la empresa aunque realmente no sea necesario, y esto se debe a que así se ejerce mayor presión sobre el patrón.

En caso de que se diera la situación que nos indica el artículo 442, para el caso de recuento participaría tanto los trabajadores huelguista, como aquellos que se vieran afectados por el movimiento de huelga.

"Art. 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

En este precepto se busca advertir a los trabajadores huelguista, que su movimiento de huelga sólo deberá consistir en la suspensión del trabajo, absteniéndose en consecuencia de realizar actos diversos, que pueden provocar situaciones violentas o delictivas que puedan afectar a la empresa y más aún a los trabajadores.

"El artículo 262 de la Ley de 1931 establecía igualmente que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo y añadía que los actos de violencia o coacción, así no constituiran otro delito cuya pena sea mayor, se sancionaban con prisión hasta de dos años y multa de hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño."⁹⁸

Ahora bien, ya dentro del análisis del artículo 444 materia del presente apartado y precepto fundamental de la calificación de huelgas, en primer lugar es necesario transcribir dicho precepto:

"Art. 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450."

Como podemos observar la definición legal de huelga "existente" es sumamente sencilla e incluso obvia por lo que resulta innecesaria, ya que para que una huelga sea legalmente existente debe cumplir con todos los requisitos que la propia Ley Federal del Trabajo establece. Ahora bien, el artículo 444 lo podemos dividir para su estudio en dos partes básicamente, las cuales

quedarían de la siguiente forma:

En cuanto a la primera tenemos que: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos", en este caso nuestra legislación se refiere a los requisitos de "forma y mayoría", que resultan indispensables para la vigencia legal de un movimiento de huelga.

La segunda parte sería: "Huelga legalmente existente es la que persigue los objetivos señalados en el artículo 450", refiriéndose nuestra legislación a los objetivos, que doctrinalmente se conocen como "requisitos de fondo".

Definitivamente estamos en contra de este tipo de calificación de la huelga, en virtud de ser absurdo, ya que la huelga existe desde el mismo momento en que estalla, es decir, en cuanto se da la suspensión de las labores, por lo que resulta ilógico pretender determinar la "existencia" del motivo de huelga, en cuanto al cumplimiento de los requisitos de fondo, forma y mayoría, mientras se encuentran paralizadas las actividades de la empresa.

Consideramos que nuestra legislación laboral, debe excluir la calificación de "huelga existente", concretándose a declarar a los movimientos de huelga como "procedentes o improcedentes" como lo hemos mencionado anteriormente, y en consecuencia la huelga que reúna los requisitos de fondo, forma y mayoría, deberá ser declarada como "procedente", o "improcedente" de faltarle algunos de los requisitos señalados. Ahora bien, y para mayor claridad los requisitos de fondo, forma y mayoría aludidos, son los siguientes:

REQUISITO DE FONDO: es el objeto de la huelga a que se refiere el artículo 450 de la ley Federal del Trabajo y concretamente los siguientes: 1) conseguir

⁹⁸ CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y sistematizada, op. cit., p. 318.

el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital; 2) obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y/o del Contrato-ley, así como exigir su revisión; 3) exigir el cumplimiento de los contratos mencionados; 4) exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades; 5) apoyar las huelgas por solidaridad; y 6) exigir la revisión de salarios contractuales.

REQUISITO DE FORMA: estos son los requisitos: 1) presentar pliego petitorio dirigido al patrón por escrito; 2) anunciar fehacientemente la intención de recurrir a la huelga si las peticiones no son satisfechas; 3) indicar el objeto de la huelga; 4) conceder un período de prehuelga de seis o de diez días según se trate de una empresa privada o pública respectivamente; y 5) indicar precisamente el día y hora en que se suspenderán las labores.

REQUISITO DE MAYORÍA: por mayoría debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa.

En cuanto a la declaración de existencia, esta se ha considerado ociosa, al respecto el maestro Cavazos Flores nos comenta: "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga, estimando que desde que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto."⁹⁹ Reforzando la opinión del Dr. Cavazos de que sólo si se solicita la declaración de inexistencia, se analizará si la huelga es existente o no, tenemos la siguiente tesis:

HUELGA, RESPONSABILIDAD DE LA.

TEXTO: De oficio o a petición de la parte interesada, una Junta puede declarar que el movimiento de huelga es inexistente, pero mientras no lo declare tiene que estimarse que el movimiento existe, por lo que la circunstancia de que no se haya calificado la huelga por no haberlo pedido nadie, no es obstáculo para que la Junta resuelva sobre la ilicitud y sobre la responsabilidad de la misma.

PRECEDENTES:

Amparo directo 2591/66. Cia. Industrial de Pachuca, S.A. (quiebra). 28 de noviembre de 1956. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Epoca : 5A

Volúmen: CXXX

Página : 599

Como observamos sólo si es solicitada la declaración de inexistencia, se entrará al análisis de los requisitos de fondo, forma y mayoría, y en caso de que se cumplan únicamente se resuelve que no da lugar a declarar inexistente al movimiento de huelga, lo que provoca que de una manera irresponsable se puedan presentar conflictos de esta índole que por su naturaleza jurídica no tendrían razón de existir.

Cuando la Junta entra en estudio de los requisitos de existencia de la huelga, no puede analizar el fondo del movimiento, ni alguna otra situación como los derechos en controversia, deviniéndose limitar a resolver si procede o no la declaración de inexistencia.

Artículo 445, Huelga Ilícita.

⁹⁹ CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal Del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op. cit., p. 318.

Definitivamente la huelga ilícita no es lo contrario de la huelga lícita, esta última se refiere a lo establecido en el artículo 123 fracción XVIII de nuestra Constitución y a lo que indica el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, es decir, es aquella que tiene por objeto "conseguir" el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", en consecuencia lo contrario a huelga lícita, es la huelga no lícita, que es lo que no cumple con el requisito de fondo expresado anteriormente. La huelga ilícita es una especie totalmente independiente de las declaraciones que reciben los movimientos de huelga, y la define claramente el artículo 445 en estudio, así tenemos:

"Art. 445. La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno."

La fracción II, trata de evitar el surgimiento de movimientos de huelga, en establecimientos, dependencias, oficinas o servicios, que dependen directamente del Gobierno, cuando este se encuentra en estado de guerra; se comprende perfectamente este propósito, debido a que durante un problema bélico el gobierno no debe distraer su atención, ni se debe ver afectado, con un conflicto que en ese momento resulta de mínima importancia.

Consideramos que la fracción I, no es del todo exacta, ya que omite precisar si las personas o propiedades sobre las cuales los trabajadores deben cometer los actos violentos deben ser de cualquier índole, o exclusivamente del patrón; aunque debe considerarse de este último, ya que si se cometen los actos violentos en personas o propiedades distintas a las del patrón nos

encontramos en una situación meramente penal, que no afecta al movimiento de huelga.

En la práctica es sumamente difícil se pueda declarar un movimiento de huelga ilícito, ya que como la propia fracción I lo indica, los actos violentos deben ser cometidos por la mayoría de los trabajadores, es decir, la mitad más uno, resultando por consiguiente casi imposible acreditar tal situación.

Podemos observar que la declaración de ilicitud de un movimiento de huelga, depende más del número de trabajadores que intervienen, que de la importancia del acto violento cometido, al respecto el Dr. Cavazos, precisa: "Es de hacerse notar que la declaración de licitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos, lo cual es equivocado ya que un acto es ilícito por su propia naturaleza y no por el número de personas que intervengan en el mismo."¹⁰⁰

En consecuencia y para que una huelga pueda ser declarada como ilícita, se requiere necesariamente que se acredite que fue la mayoría de los trabajadores los que cometieron los actos violentos, lo que resulta prácticamente imposible; al respecto el Dr. Cavazos Flores comenta: "... Pensamos que al establecerse como condición sin equanón el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace negatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues materia laboral

los notarios carecen de fe pública siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector del trabajo nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación." ¹⁰¹

La consecuencia inminente de la declaración de huelga ilícita es la terminación de los contratos de trabajo, sin ninguna responsabilidad para el patrón y quedando este en libertad de celebrar nuevos contratos con trabajadores distintos si así lo decide. El fundamento de lo anterior lo tenemos en el artículo 465 ahora agregado y en el artículo 934 que a la letra dice:

"Art. 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas."

En virtud de la imposibilidad de acreditar que fue la mayoría de los trabajadores huelguistas, los que comenten los actos violentos es que en México, nunca se ha declarado a una huelga como ilícita, salvo aquellos movimientos en que influyen o intervienen "cuestiones políticas".

La terminación de los contratos de trabajo, derivan de la comisión de actos violentos por la mayoría de los trabajadores que intervienen en un movimiento de huelga, no es la única consecuencia de tal situación. Al mismo tiempo y en forma independiente al conflicto laboral, provoca el inicio de la acción penal, derivada del delito que sea tipificado por los actos violentos cometidos en personas o propiedades por conducto de los trabajadores, sin que el movimiento de huelga los ampare o justifique de alguna forma, y al respecto tenemos la siguiente tesis:

¹⁰⁰ idem.

¹⁰¹ CAVAZOS FLORES, 38 Lecciones de Derecho Laboral, op. cit., p. 311.

HUELGA ILÍCITA, 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 las 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 de 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 delinquentes 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.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 127/75. Leopoldo López Muñoz y coagraviados. 30 de abril de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Manuel Franco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Época : 7A

Volumen: 88

Parte : Sexta.

Página : 51

Artículo 446. Huelga Justificada.

La huelga "justificada" es una más de las calificaciones que recibe todo movimiento de huelga, y claramente la define el artículo que ahora estudiamos y el cual transcribimos a continuación:

"Art. 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. "

Como observamos, huelga justificada es sinónimo de huelga "imputable", por lo que la definición del artículo 446 resulta repetitiva e incluso innecesaria. Es definitivamente obvio que cuando un patrón da origen con su actuar al surgimiento de una huelga, esta debe declararse como imputable al mismo, por lo que consideramos inútil el artículo en cuestión; independientemente de lo anterior la palabra "justificada" la consideramos como imprecisa e inadecuada, ya que si consideramos que todo movimiento de huelga tiene un origen "justificado", según el punto de vista de los trabajadores que en ella intervienen, también es importante determinar si esa huelga es imputable o no al patrón, por lo que deberíamos hablar solamente de huelgas imputables y no de huelgas justificadas.

Así tenemos que la huelga justificada o imputable recibe esta calificación una vez se haya realizado un estudio concreto del fondo del conflicto, concluyéndose por tanto que las causas que motivaron al movimiento han sido

acreditadas, por lo tanto procedentes las peticiones de los trabajadores; igualmente se concluye que fue el patrón con su actuar el que dio origen al estallamiento de la huelga. Hecho que si analizamos a profundidad resulta unilateralmente subjetivo, por que ya sea de un lado o del otro partiendo de un paradigma social que se presenta en nuestro país siempre se quiere obtener más con menos esfuerzo.

La consecuencia de la declaración de huelga justificada, es la condena en contra de patrón, obligándolo a satisfacer las peticiones de los trabajadores, siempre y cuando estén ajustadas conforme a derecho y a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores por el tiempo en que duró el movimiento. La declaración de huelga justificada sólo se puede dar si los trabajadores someten la huelga a decisión de la Junta, y sólo dándose lo anterior se podrá en determinado momento condenar al patrón. El fundamento lo encontramos en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo:

"Art. 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondiente a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI, de esta Ley."

Únicamente se podrá declarar un movimiento de huelga como "imputable", cuando se haya entrado al estudio de fondo de la misma, y por tanto se podrá condenar el patrón a lo establecido en el artículo 937 del código

laboral exclusivamente, es decir, jamás se le podrá exigir al patrón el pago de alguna otra cantidad, como lo es el pago de daños y perjuicios. Es importante no confundir la declaración de huelga lícita o existente, con la declaración de huelga imputable, ya que las primeras simplemente determinan el estado del movimiento, en cuanto a los requisitos legales; mientras que la huelga imputable o justificada implica el estudio del fondo del conflicto. Al respecto la siguiente tesis:

HUELGA, LICITUD Y JUSTIFICACIÓN DE LA.

TEXTO: No debe confundirse la licitud o existencia legal del estado de huelga, con su justificación o justificación, considerando que por el hecho de haberse declarado aquella lícita, deban imputarse los motivos al patrón, pues la calificación de un estado de huelga, no prejuzga sobre el fondo de las peticiones en que la misma se fundó.

PRECEDENTES:

Sindicato de Jornaleros y Campesinos de la Finca Terán del Palomeque.

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente : Semanario Oficial de la Federación.

Época : 5A

Tomo : LIV

Página : 1939

Dentro del Capítulo I, del Título Octavo correspondiente a huelgas, encontramos los artículos 447, 448 y 449, los cuales analizaremos brevemente a continuación:

"Art. 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure."

Los principales efectos de la relación del trabajo, es que el trabajador se

encuentra obligado a prestar sus servicios subordinados y el patrón a su vez está obligado a pagar por esos servicios; por tanto, cuando se presenta el estallamiento de una huelga, necesariamente se suspenden tales efectos, es decir, el trabajador suspende sus labores y el patrón suspende el pago de los salarios. Lo anterior es plenamente legal siempre y cuando se realice dentro de la etapa de huelga estallada, reanudándose los efectos una vez que haya solucionado el conflicto, siempre y cuando no se haya provocado el cierre de la empresa.

Así mismo, el precepto anterior, protege a los trabajadores en el sentido de que estos podrán suspender sus labores sin responsabilidad jurídica o contractual con motivo del movimiento de huelga; por lo que sería motivo de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón en otras circunstancias.

"Art. 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI."

Este artículo repite innecesariamente lo dispuesto en el artículo 902 del mismo ordenamiento laboral, agregando solamente que los trabajadores deberán decidir someter el conflicto a la decisión de la Junta por "escrito", lo que no tiene realmente ninguna trascendencia.

Definitivamente éste artículo demuestra no sólo la falta de técnica legislativa y sistemática jurídica, de nuestro código laboral al repetir dos

artículos, sino que además deja a la voluntad de los trabajadores el que se puedan tramitar o no los conflictos de orden económico, lo que definitivamente no es correcto, por lo que consideramos necesario el que sea abrogado. Esto por lo que hace al comentario del maestro Cavazos Flores en relación a dicho artículo: "Hace inaplicable los procedimientos de orden económico; por ejemplo: Un patrón demanda a un sindicato el otorgamiento de un reglamento interior de trabajo; en respuesta, el sindicato lo emplaza a huelga y el patrón se quedará sin reglamento y con huelga. Resulta de lo más absurdo." ¹⁰²

"Art. 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo."

Con éste precepto, se refuerza al derecho de huelga como un derecho social y garantía de las clases trabajadoras; así mismo se le concede protección legal a los trabajadores que intervienen en un movimiento de huelga ajustado a derecho, reforzando con ello lo dispuesto en los artículos 443 y 447 de la propia Ley laboral.

3.- Huelgas, Título Octavo, Capítulo II.

a) Objetivos y Procedimiento de Huelga.

Este capítulo se encuentra sumamente disminuido por tantos artículos abrogados que existen en su contenido, reduciéndose solamente a cinco de los preceptos existentes en él y 17 artículos abrogados, lo que nos muestra la necesidad de una nueva estructuración de la Ley, o bien recorrer la numeración

¹⁰² CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. op. cit., p. 519.

quitando los artículos ya abrogados. De los preceptos existentes, dos destacan por su importancia para el objetivo de esta tesis, el 450 y el 459, por lo que iniciaremos su estudio con el primero de ellos:

Artículo 450, Objeto de la huelga.

"Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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

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

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

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

El objeto de la huelga a que se refiere el artículo transcrito, son realmente los casos en que procede un movimiento de esta naturaleza, es decir, dicho precepto enumera aquellas causas o circunstancias por las cuales se puede iniciar un movimiento de huelga y el fin que debe tener toda huelga al buscar solucionar los problemas surgidos por esas mismas razones.

La fracción I del artículo 450, reglamenta lo dispuesto en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, que se refiere a la licitud de la huelga cuando busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La doctrina y la legislación establecen que la coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga; pero también establece que los sindicatos de trabajadores son los titulares de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley; por lo que la coalición sólo puede ejercer el derecho de huelga en el caso de las fracciones I, V, y VI, si a ello le restamos que la fracción VI se refiere a las huelgas por solidaridad que en la práctica no tienen aplicación, se disminuye en alto grado el rango de acción de las coaliciones; siendo realmente los sindicatos que al ser considerados como coaliciones permanentes, ejercen plenamente el derecho de huelga.

Del resto de las fracciones consideramos que solamente las referentes al contrato-ley, son de injusta aplicación, debido a que en dicho contrato participan uno o varios sindicatos y varios patrones, resultando por consiguiente que si algunos de los patrones desea adherirse a las peticiones del sindicato y los demás patrones no, de todas maneras resultará afectado con el movimiento de huelga.

Continuamos con la secuencia del Capítulo II tenemos el artículo 451 que transcribimos a continuación:

"Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente."

Observamos en la fracción I de este artículo, que obviamente es requisito indispensable para que pueda haber suspensión de labores con motivo de una huelga, el que dicho movimiento tenga como objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 que estudiamos previamente, es decir, la fracción I del artículo 451 establece como condición para suspender las labores, el que se cumpla el requisito de fondo y así asegurar que la huelga sea lícita

La fracción segunda establece otro de los requisitos indispensables para la existencia de la huelga, que es el de mayoría, que como hemos estudiado se trata de la mitad más uno de los trabajadores inconformes; dicha fracción se apoya en el artículo 460 que se encuentra abrogado; se establece igualmente que la determinación de mayoría sólo procederá cuando se solicita la declaración de inexistencia y en ningún caso antes de la suspensión de labores, situación con la que estamos de acuerdo debido a que si se diera el recuento antes de la suspensión podrían evitarse estallamientos inútiles o huelgas inexistentes beneficiándose trabajadores, patrones y la misma autoridad. Ahora bien si no es posible un recuento previo, consideramos que este se debe presentar dentro de las 48 horas siguientes a la suspensión de labores, como una cuestión primordial.

La fracción III, no tiene razón de ser ya que pide se cumplan los requisitos del artículo 452 el cual está abrogado.

b) Artículo 459, Huelga Inexistente.

El artículo que a continuación estudiaremos, establece al contrario del artículo 444 del mismo ordenamiento laboral, las causas por las que un movimiento de huelga puede ser considerado inexistente y como observamos se remite a la satisfacción de los requisitos de fondo, forma y mayoría a los que nos hemos referido en repetidas ocasiones; el artículo en cuestión a la letra dice:

"Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

Como observamos en este artículo es de fácil comprensión, y especifica que solamente por las causas que indica en sus fracciones la huelga puede considerarse inexistente; así tenemos, que en la fracción I, indica que la huelga es inexistente si no se cumple el requisito de mayoría a que se refiere el artículo 451 fracción I que estudiamos previamente, es decir, si al movimiento de huelga no lo apoya la mitad más uno de los trabajadores que en ella intervienen, dicho movimiento será inexistente.

La fracción II, establece que si la huelga no tiene por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450, es decir, si no cubre los requisitos de fondo, será el movimiento irremediamente inexistente. Por último la fracción III, igual que la fracción III del artículo 451, establecen los requisitos indicados en el artículo 452, ahora abrogado, pero se refiere a los requisitos de forma.

Para concluir el estudio del Título Octavo, Capítulo II referente a huelgas en nuestra Ley del Trabajo, brevemente analizaremos los últimos dos artículos que dentro del marco general del movimiento de huelga son de gran importancia. Así tenemos:

"Art. 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimiento análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento."

Opinamos que el objetivo primordial de este artículo es evitar en la mayor medida posible, que se vean afectadas terceras personas con motivo del movimiento huelguístico y sobre todo en áreas tan importantes como el transporte y la salud; en el primer caso si al momento de estallar la huelga el medio de transporte se encuentra realizando un recorrido, es imposible que debe varado al pasaje y las mercancías, por lo que deberá cumplir su recorrido y después finalizado unirse al movimiento. En la fracción II de su simple lectura se entiende, es más importante la salud e integridad de una persona que cualquier movimiento de huelga. Por lo anterior consideramos acertado el

precepto en cuestión.

Si consideramos que la huelga debe estallar precisamente en la hora indicada para ello y si los trabajadores continúan laborando se establece que desaparece la voluntad de estallar, provocándose con ello la inexistencia del movimiento. Ahora bien, el artículo 466 busca también justificar a los trabajadores en los casos que el mismo artículo establece, para que de no suspender las labores no se vea afectado el movimiento.

"Art. 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."

Cuando son las causas por las que un movimiento de huelga, puede concluir de acuerdo a este artículo, por la libre voluntad de las partes; por allanamiento del patrón con el respectivo pago de salarios; y por laudo que ponga fin al movimiento ya sea laudo arbitral de una persona o comisión o el laudo de la propia Junta. Tales situaciones no las discutimos, pero consideramos necesario agregar una causa más, y es cuando la huelga es declarada como "ilícita", ya que tal declaración trae como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, como lo establece el artículo 934 del código laboral y como consecuencia el fin del movimiento.

4.- Título Decimocuarto, Capítulo XX.

Procedimiento de Huelga.

Debido a la extensión de este Capítulo XX, cambiaremos el sistema de análisis y en lugar de estudiar artículo por artículo, daremos un planteamiento general destacando solamente aquellos preceptos que consideramos trascendentes.

a) Planteamiento General.

Todo movimiento de huelga, inicia con la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; si no hay en la localidad, ante la autoridad política del lugar, como lo establece el artículo 920 del código laboral. Dicho pliego de peticiones deberá reunir los requisitos de forma a los que nos hemos referido en repetidas ocasiones, y contener el objeto del movimiento de acuerdo con lo que establece el artículo 450, por lo que consideramos necesario transcribir el artículo:

"Art. 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima, o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa

o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

Estamos de acuerdo con este artículo, pero consideramos que se comete un error significativo en la fracción III, dicha fracción es acertada al fijar un plazo mínimo entre el aviso de suspensión de labores y el estallamiento como tal, pero olvida especificar un plazo máximo, lo que puede provocar el abuso de los sindicatos al poder fijar períodos de pre huelga de 6 meses o más sin que legalmente se le pueda evitar; en la práctica la propia Junta controla relativamente bien esta situación.

Una vez que ha sido depositado el pliego de peticiones y reúne los requisitos del artículo anterior, el Presidente de la Junta o bien la autoridad que haya recibido el pliego de peticiones, tendrá la responsabilidad de hacer llegar al patrón o patrones copia del emplazamiento en un plazo no mayor de 48 horas siguientes de que lo haya recibido (Art. 921 L.F.T.); una vez notificado el patrón se convierte en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga (Art. 921 2º. párrafo L.F.T.); así mismo se deberá suspender toda ejecución de sentencia, embargo, desahucio, y secuestro de bienes, con el propósito de asegurar los derechos de los trabajadores huelguistas, con la excepción de asegurar los derechos del trabajador en lo individual; cuotas ante el IMSS; cuotas ante el INFONAVIT; y además créditos fiscales (Art. 924

L.F.T.); así mismo, el patrón que no cumple con su obligación de depositario comete un delito de abuso de confianza.

Una vez notificado el patrón, este deberá dar contestación al escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes (Art. 922 L.F.T.). La Ley omite precisar los requisitos de la contestación, pero esta debe hacerse por duplicado y una vez que la autoridad la recibe la hará llegar a los trabajadores. Nuestra legislación laboral igualmente omite precisar las consecuencias de no dar contestación al escrito de emplazamiento, en la práctica se tiene por negados los hechos y por inconforme en las peticiones, aunque en estricto derecho debería tenerse por admitidos los hechos del emplazamiento.

De acuerdo con el artículo 923 si el pliego de peticiones no reúne los requisitos del artículo 920, o es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, o se exija la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la Junta, no se le dará trámite al escrito, sin embargo, no se podrá dar por concluido el procedimiento según la siguiente Jurisprudencia:

HUELGA, EL ARTICULO 923 DE LA LEY LABORAL NO FACULTA PARA DAR POR CONCLUIDO EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO DE:

TEXTO: Si bien el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé como causa para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga que tiene por objeto la firma de un contrato colectivo, el que exista ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en cambio no contempla la posibilidad de dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, por esa causa, y siendo así considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL

PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 947/87. Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la R.M. 27 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquinca Muñoz. Secretario: Juan Manuel Alcántara Moreno.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 8A

Tomo : I Segunda Parte-1

Página : 329

A pesar de jurisprudencia anterior, consideramos que definitivamente se debe archivar el pliego de peticiones, dándole al artículo 923 la magnitud de concluir el procedimiento en las siguientes situaciones: 1) cuando el pliego no reúne los requisitos del artículo 920 de la Ley, y 2) cuando es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo; lo anterior debido a que se trata de cuestiones de notoria improcedencia, ya que la primera situación omite cumplir con los requisitos de forma indispensables para que la huelga sea existente y la segunda por tratarse de falta de derecho.

Ahora bien, en cuanto al pliego de peticiones que es presentado para exigir la firma de un contrato colectivo y ya existente uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, consideramos que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo se debe aplicar para no dar trámite al pliego en sí, pero absteniéndose de dar por concluido el procedimiento; opinamos que en todo caso se deberán enviar los autos a la Secretaría de Conflictos Colectivos de la propia Junta, para aclarar la titularidad del contrato colectivo y así se acredite que sindicato representa el mayor interés profesional de los

trabajadores de una empresa.

Una vez transcurridos el término para que el patrón dé contestación al pliego de peticiones con emplazamientos a huelga, la junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, sin realizar ninguna declaración sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación del movimiento (Art. 926 L.F.T).

En la audiencia de conciliación se observan las siguientes situaciones:

- a) si el patrón al contestar el pliego petitorio opuso la excepción de falta de personalidad, la junta lo resolverá; si procede se actuará de acuerdo al artículo 923, si no procede se continuará con la audiencia (Art. 927 fracción I);
- b) si los trabajadores no asisten a la audiencia, no correrá el término para el estallamiento (Art., 927 fracción II), en la práctica si los trabajadores no asisten se archiva el expediente como totalmente concluido;
- c) si el patrón no asiste a la audiencia, se utilizarán medidas de apremio para obligarlo a asistir (Art. 927 fracción III);
- y d) los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II, no se suspenden por la audiencia de conciliación, ni por la falta del patrón (Art. 927 fracción IV).

Si fracasa la audiencia de conciliación, continuará corriendo el término señalado por los trabajadores, hasta el día y hora del estallamiento de la huelga, debiéndose suspender las labores en ese mismo momento, de lo contrario la huelga deberá ser declarada inexistente; se exceptúa a los trabajadores que se encuentran en el artículo 466 del código laboral.

De lo anterior puede surgir la siguiente interrogante Qué sucede si el patrón suspende las labores antes de la fecha del estallamiento.

Lo que sucedería es que dicho acto ya no sería jurídicamente una huelga; estaríamos ante la presencia de un "Paro". Ahora bien si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de la huelga, debe considerarse que desaparece la voluntad de estallar.

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, tanto los trabajadores, los patrones, como terceros interesados, podrán solicitar a la Junta declare la inexistencia del movimiento, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 459 y 920 del código laboral (Art. 929 L.F.T.). Si no se solicita la declaración de inexistencia dentro del término de 72 horas, la huelga se considerará existente, sin que haya necesidad de declararlo.

La declaración de inexistencia, reviste gran importancia en el procedimiento huelguista; en caso de que dicha existencia sea declarada concluye el movimiento de huelga, en forma definitiva, al respecto es sumamente claro el artículo 932 de la Ley Laboral, por lo que lo transcribiremos a continuación:

"Art. 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse su trabajo."

Si la Junta resuelve que no es de declararse la inexistencia de la huelga, o concluye el término para solicitarla de acuerdo al artículo 929, se considerará al movimiento como existente para todos los efectos legales conducentes; posteriormente se deberá declarar la imputabilidad de la huelga siguiéndose el procedimiento ordinario, o bien el procedimiento para conflictos de naturaleza económica según sea el objeto de la huelga (Art. 937 L.F.T), desafortunadamente los únicos que pueden promover la imputabilidad de la huelga es la parte actora, lo que consideramos deja en estado de indefensión a las demás partes.

En relación a la vía en que debe tramitarse la imputabilidad de la huelga, el Dr. Cavazos Flores nos comenta lo siguiente: "El juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo."¹⁰³ La Ley laboral no considera la posibilidad de que en el objeto de la huelga puedan converger las dos posibilidades, al respecto consideramos e igual opina el Dr. Cavazos que debería tramitarse por cuerda separada.

Si la junta considera que las causas que motivaron el movimiento de huelga son imputables al patrón, se condenará al mismo al cumplimiento y satisfacción del pliego de peticiones que son procedentes, y el pago de los salarios caídos (Art. 937 párrafo 2º). En el caso de la huelga por solidaridad,

el patrón afectado no se verá perjudicado por la declaración de imputabilidad, ni pagará salarios caídos. Lo anterior es obvio ya que sería absurdo que se condenara a un patrón por una huelga en la que no tuvo ninguna intervención y responsabilidad, además consideramos que la huelga por solidaridad es completamente anticonstitucional y aberrante. La declaración de imputabilidad sólo puede ser solicitada por los trabajadores, y si consideramos que el arbitraje es potestativo para los trabajadores el movimiento de huelga podría eternizarse.

Para concluir este apartado consideramos importante hacer notar algunas formas procesales en la huelga, que incluso son destacadas por el maestro Castorena, dichas formas las enlistaremos para mayor claridad de la siguiente forma:

1.- No se admite la recusación de los representantes que integran la Junta.

2.- No se admitirá cuestión de competencia alguna. Sin embargo, si la junta considera que el negocio no es de su competencia, hará la declaración correspondiente y enviará las actuaciones a la que los emplazantes, dentro de las veinticuatro horas, señaladas para conocer el asunto.

3.- La práctica de las notificaciones no se ajustará a los términos ordinarios; podrán ser hechas con la anticipación posible y surtirán efectos a partir del día y la hora en que se practiquen.

4.- Las actuaciones podrán practicarse a cualquier día y a cualquier hora; la Ley habilita unos y otros de los considerados inhábiles.

5.- El único incidente que puede plantearse es el de falta de personalidad, por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes al de la notificación de la primera promoción del patrón; éste en la contestación al pliego de peticiones.

¹⁰³ CAVAZOS FLORES, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, op. cit. p. 531

6.- Para la resolución de la inexistencia y de la ilicitud, el Presidente citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones; quienes concurrán emitirán su voto; en caso de empate, se presumirá que los ausentes se adhirieron al voto del Presidente." ¹⁰⁴

Ahora bien, de acuerdo a la propia Ley y precedentes jurisprudenciales, toda resolución que se dicte durante la ejecución del procedimiento a que se refiere el Capítulo XX que estudiamos, únicamente puede ser impugnada por medio de Amparo Indirecto, ya que todas las resoluciones son de carácter interlocutorio; de lo anterior no estamos de acuerdo, ya que las resoluciones sobre la calificación de huelga, deberían ser consideradas como resoluciones definitivas, únicamente para efectos de su impugnación por medio de Amparo Directo, para dar celeridad al procedimiento: de esto hablamos en el capítulo anterior; en relación a lo manifestado tenemos la siguiente tesis:

HUELGA PROCEDIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN CON QUE CONCLUYE ES UN ACTO IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO.

TEXTO: El procedimiento de huelga a que se refiere el Capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo, no tiene como finalidad la resolución del fondo de los conflictos de esa naturaleza, sino únicamente la de calificar la legalidad de la suspensión del trabajo mediante la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que se inicie. Por ello la determinación con que concluye debe impugnarse en la vía indirecta, pues no es una sentencia definitiva que se ocupe de dirimir el fondo del conflicto ni de poner fin a un juicio.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES: Amparo directo 452/93. 7 de julio de 1993. Unanimidad de

¹⁰⁴ CASTORENA, op. cit., pp. 318-319.

votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Época : 8A

Tomo : XIII-febrero.

Página : 331

b) Normas Procedimentales, en la declaración de inexistencia de la misma.

Como sabemos la huelga existente es aquella que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la propia Ley nos señala, a contrario sensu, la huelga inexistente es aquella que no cumple con algún o algunos de los requisitos antes indicados. La declaración de inexistencia de acuerdo al artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, puede ser solicitada por el patrón, los trabajadores o un tercer interesado, y dentro de las 72 horas posteriores a la suspensión de las labores. El artículo 930 claramente establece las normas que deben llevarse a cabo en el procedimiento de declaración de inexistencia, lo que lo reviste de singular importancia, además por su claridad consideramos necesario transcribirlo:

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

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

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá de celebrarse en un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de existencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, las que además tiendan a demostrar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se reunirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

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

VI. La resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará con los que ocurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes."

Como observamos en la simple lectura del artículo anterior, el principal objeto del legislador, es dar celeridad al procedimiento huelguista, aunque en la práctica no siempre se logra.

Además de las causas, fundamentos y consideraciones de derecho que se realicen en el escrito de solicitud de inexistencia, las pruebas ocupan sin duda un papel importante en el procedimiento y una de las más importantes es el recuento de trabajadores; el cumplimiento de los requisitos de fondo y forma, bien se puede establecer con la simple lectura de los expedientes, es por ello, que incluso la Junta Federal estima que sólo deben recibirse las pruebas

necesarias para normar su criterio, por tanto para saber si se cumple el requisito de mayoría es indispensable se lleve a cabo el recuento de los trabajadores.

Si se ofrece como prueba el recuento, éste de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo se regirá por normas especiales, por lo que lo transcribimos a continuación:

"Art. 931. Si se ofrece como prueba el recuento de trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que ocurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa, los 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 de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de contestación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que ocurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y remisión de pruebas. "

En cuanto a la fracción I, deberá la Junta designar a un actuario para que de fe y vigile el buen desarrollo de la diligencia; todos aquellos trabajadores que no asistan, lleguen tarde o se abstengan de votar en el recuento, perderán su derecho a hacerlo; el objetivo de la fracción III, es evitar que el patrón una vez enterado del emplazamiento, despida a trabajadores clave, o a un número considerable de ellos para que el sindicato o coalición emplazante pierda

representación y mayoría, consideramos erróneo se tome como referencia la presentación del pliego de peticiones, ya que el patrón todavía no tiene conocimiento de la situación; además de ser anticonstitucional ya que la relación procesal se inicia siempre con el emplazamiento o notificación y aquí se le limitan los derechos al patrón desde que se presenta el pliego ante la junta, antes de la notificación, debería ser hasta la notificación del pliego por la autoridad al patrón.

Igualmente en la fracción IV, el legislador trata de evitar que el patrón contrate trabajadores que no apoyen la huelga y por ello superen a los trabajadores huelguistas, en forma indebida. Así mismo considera que los trabajadores de confianza, por su naturaleza apoyan las decisiones del patrón por lo que no deben recontar, lo que no siempre es exacto. Consideramos que los trabajadores de confianza una vez que ven afectados sus ingresos e intereses laborales con motivo de la huelga, deben recontar. Por último la fracción V, autoriza a las partes a que objeten el voto de aquellos trabajadores que se estime no se encuentran en lo establecido en las fracciones II, III y IV, y establece que en caso de que surjan objeciones se realizará una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, lo cual es muy acertado para evitar trabajadores "fantasmas", pero desafortunadamente se retrasa el procedimiento.

Como observamos el recuento es una armá eficaz para ambas partes, para acreditar la existencia o inexistencia del movimiento de huelga, pero desafortunadamente tarda mucho en llegar, ya que en la práctica aunque se le dé celeridad al proceso de declaración de inexistencia, el recuento tarda en celebrarse mínimo una semana, lo que implica detener la producción, el pago de salarios, etc., es por ello que consideramos que el recuento debe ser, si no previo, si el paso a seguir después de la suspensión de labores y éste se debe

realizar a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al estallamiento.

Una vez ya celebrado el recuento, desahogadas todas las pruebas, la Junta resolverá la inexistencia, si la declara procedente se aplica lo dispuesto en el artículo 932 de la Ley (ver Planteamiento General); si declara improcedente la inexistencia, el paso a seguir es que los trabajadores soliciten la imputabilidad de la huelga. Es muy importante saber, que en la declaración de inexistencia, no se debe resolver sobre el fondo de la huelga, ya que esa cuestión se tramitará en una vía distinta, como la siguiente tesis nos lo indica:

HUELGA, RESOLUCIÓN 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 sólo 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 denomina imputabilidad de la huelga y en los términos de la Ley actual es llamado de justificación de la misma.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTE:

Amparo en revisión 202/93. Manufactureras Althor, S.A. 28 de julio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente : Semanario Judicial de la Federación.

Época : 7A

Volumen: 175-180

Parte : Sexta

Página : 103

Artículo 933, Calificación de Ilícitud.

Otra declaración importante pero absurda dentro del procedimiento de huelga, es la calificación de ilícitud la cual como observamos con anterioridad es definida por la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, y que consiste en la comisión de actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas contra las personas o las propiedades; o cuando los trabajadores en huelga pertenecen a establecimientos o servicios del gobierno que se encuentra en estado de guerra.

La declaración de huelga ilícita, puede solicitarse en cualquier momento y en cualquier etapa de la huelga, es decir, desde que se presenta el pliego petitorio con emplazamiento a huelga, hasta antes de la declaración de imputabilidad. Tal solicitud debe realizarse inmediatamente que surjan los hechos que la motiven. Para realizar la solicitud de calificación de huelga ilícita debe seguirse el mismo procedimiento que el indicado para solicitar la declaración de inexistencia, al respecto es aplicable el siguiente artículo:

"Art. 933. En el procedimiento de calificación de ilícitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley."

Nuestra legislación es omisa, al no precisar cuantos días tiene el patrón o quien desee solicitar la ilicitud para hacerlo. La consecuencia de que un movimiento de huelga sea calificado como ilícito es la terminación de las relaciones de trabajo sin ninguna responsabilidad para el patrón, independientemente de las responsabilidades penales en que incurran los trabajadores; el fundamento lo tenemos en el siguiente artículo:

"Art. 934. Si la junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas."

En realidad acreditar el hecho de que deben ser la mayoría de los trabajadores los que cometen el acto violento, es absolutamente imposible, opinamos lo anterior en razón de que en la práctica no conocemos de ningún caso en que se haya presentado.

Una vez habiendo realizado este análisis tan necesario para poder continuar desarrollando el tema que nos ocupa en la presente tesis, pasaremos a la aplicación operativa y propositiva en relación a las deficiencias que de manera enunciativa y no practica hemos conocido en paginas anteriores, todo esto encaminado siempre al surgimiento de una nueva cultura laboral que permita la formación de inconscientes colectivos positivos dentro de la fuerza trabajadora de México, para que esto conlleve al surgimiento de estándares competitividad plenamente definidos que permitan el desarrollo económico de México.

CAPITULO IV

CAPACITACIÓN ENFOCADA A LA COMPETITIVIDAD

En capítulos anteriores nos hemos preocupado por dar un panorama general de los aspectos jurídicos que revisten el tema fundamental de la presente tesis, motivo por el cual en el presente capítulo única y exclusivamente nos dedicaremos a analizar de manera propositiva las vicisitudes y salvedades que se presentan día con día en el ejercicio y defensa de este derecho, además de adentrarnos en todos los temas, materias y paradigmas que intervienen en las relaciones entre patrones, trabajadores y sindicatos, esto encaminado a dar una idea de lo que llamaremos la Nueva apreciación de los criterios en la aplicación práctica del derecho de Huelga.

Para poder profundizarnos en estos tópicos es necesario analizar más que la causa aparente que ha propiciado esto, la causa eficiente que desafortunadamente ha estado unida a esta interpretación unilateral de los derechos de los trabajadores a lo largo de la evolución histórica de México; ya que a través de los años aparentemente el Derecho Laboral se ha ido adecuando a los constantes cambios sociales,

políticos y culturales que se han gestado, siendo esto una realidad a medias, en virtud de que este cambio solo se ha dado de manera superflua e imprecisa, ya que al analizar las pocas modificaciones que ha tenido nuestra legislación laboral, se puede percibir que las mismas no han sido acordes con las transformaciones que han acontecido a nivel mundial y las mismas se han realizado únicamente contemplando una realidad parcial; la de nuestro país.

Es decir, mientras la situación Laboral a nivel mundial tiende a orientarse a la conceptualización contemporánea en donde basándose en la aplicación de nuevas técnicas y sistemas de administración y optimización de recursos se logra un mejor aprovechamiento del potencial de todos y cada uno de los integrantes de una unidad económica productiva, dando como resultado el mejoramiento intrínseco de la situación laboral y el desarrollo económico sustentado en la competitividad; en México se sigue contemplando, el antiguo paradigma de conceptualizar de manera genérica la idea de " Un patrón " como explotador, y "Trabajador ", como explotado, dejando de lado el análisis de esa compleja relación que sabiéndola manejar apropiadamente puede llevar al éxito o al fracaso económico de una empresa y por consiguiente de nuestro México.

Partiendo de lo anterior, en el presente capítulo trataremos de demostrar de manera convincente, el Por qué el derecho a Huelga lejos de ser un derecho que proteja a los trabajadores es un derecho que, si se sigue aplicando como hasta ahora se ha hecho, será el derecho que

en un futuro ponga en riesgo la estabilidad tanto del trabajador, como la economía de una nación, ya que este derecho dada la practica y ejercicio del mismo en nuestro México representa una limitante para garantizar la seguridad jurídica y la continuidad en el ofrecimiento de un servicio o producción de un bien.

Por lo anterior es fundamental que además de haber analizado los aspectos juridico-historicos de este derecho analicemos los aspectos económico administrativos a nivel mundial que intervienen en el ejercicio del derecho de Huelga.

Comencemos pues este análisis recordando las características tanto de los bienes producidos como de los aspectos laborales relacionados con estos. Fundamentalmente si analizamos de manera paralela el surgimiento de los derechos llamados históricos contemplamos también el desarrollo de la era industrial en el mundo, y con esto podemos darnos cuenta que dadas las características de la producción en determinados momentos, no era tan importante el cuidar los aspectos llamados en la actualidad "Calidad" o "Competitividad", por que si analizamos las características de la industria en la segunda etapa del siglo XIX, la demanda de productos era mayor a la oferta que existía, y así tenemos al paso del tiempo que en la década de los 50's surgen algunos teóricos como Deming que comienzan a externar la necesidad de preocuparse más que por la cantidad, por la calidad; idea que solo hasta la década de los sesentas se comenzó a tomar en cuenta, siendo Japón el pionero en el estudio y aplicación de esta idea tanto en el campo económico como social.

Y al decir social nos referimos no solo a implementarlo como método de trabajo sino también como forma de vida, logrando con esto el cambio de esquemas mentales y paradigmas sociales que han hecho que sus trabajadores vean sus derechos laborales como tales y no como un medio que propicie una falsa protección que a la larga en lugar de beneficiar perjudique atentando de manera directa contra las fuentes laborales.

Por lo anterior y dada la trascendencia histórica de este derecho es necesario realizar un estudio acerca de la evolución que a tenido a nivel mundial la economía productiva analizando todos y cada uno de los ámbitos que tienen relación con esta llamada evolución económica productiva, abarcando tanto las esferas macrosociales como microsociales.

Para poder lograr el objetivo que se persigue al realizar el desarrollo del presente capítulo y en lo particular del presente subtema es necesario definir los parámetros de este análisis el cual lo estructuraremos incursionando en ámbitos como el económico, social, político, moral o ético, cultural y sobretodo educativo.

Así pues una vez definidos nuestros parámetros podemos comenzar el desarrollo del presente subtema ubicándonos cronológicamente en la época de los treinta, en donde se produce una gran depresión económica a nivel mundial la cual se caracterizo por una

baja generalizada en los precios tanto de bienes como de los servicios, esto a consecuencia de la sobrevaluación del mercado accionario, así tenemos pues que el veintinueve de octubre de mil novecientos veintinueve en Nueva York se venden más de diez y seis millones de títulos con lo que se propicio un crack financiero, que incidió sobre la ya existente crisis industrial, descendiendo la producción y aumentando el desempleo¹⁰⁵, repercutiendo de manera trascendente en la disminución del nivel social y económico de las fuerzas productivas carentes de fuentes de trabajo que les permitieran llevar un nivel de vida acorde para la satisfacción de su necesidades, fomentando el surgimiento de la corrupción a todos los niveles y limitando el desarrollo educativo y cultural.

Dado lo anterior y siendo esto una crisis a nivel mundial se gestan las condiciones sociales para dar paso al surgimiento de un movimiento que si lo analizamos a fondo además de tener una trascendencia social, presenta repercusiones económicas que incentivan la producción, activan la economía y propician el desarrollo de la tecnología; tal movimiento lo conocemos actualmente como la Segunda Guerra Mundial, mediante el cual se sentaron las bases para el surgimiento y conformación de las potencias económicas de nuestro siglo, mismas que son las que en determinado momento han regido, las pautas de conducta económica y social de las demás naciones que existen en el mundo.

¹⁰⁵ LEXIS 22 VOX, ATLAS DE ECONOMÍA, España, 1976. p.42

Motivo por el cual podemos citar brevemente algunas de ellas que se relacionan con el estudio del tema que hoy nos ocupa, así tenemos pues, que dada la situación de la postguerra que prevalecía en Japón, este se encontraba prácticamente en un desorden total en todos los aspectos, motivo por el cual esta nación se preocupó por comenzar una planeación que le permitiera comenzar a sentar las bases de un desarrollo enfocado a la superación de todos los problemas que los aquejaban, y fue en la década de los 50's cuando hizo su aparición en esta nación el Dr. W: Edwards Deming con ciertas teorías y técnicas que hablaban de nuevas formas de producción que incluían un cambio tanto de cultura como de operatividad preocupándose más por la calidad que por la cantidad logrando con esto surgimiento de lo que ahora podemos llamar estándares de productividad.

Así mismo, durante más de cien años, los estadounidenses lideraron al mundo creando organizaciones comerciales que fijaron las pautas para desarrollo de productos, producción y distribución. Por eso sirvieron de modelo organizacional para los negocios de todo el mundo. Corporaciones estadounidenses ofrecieron a precios accesibles bienes hechos en fábrica, construyeron y administraron ferrocarriles que cruzaron todo el continente, crearon avances tecnológicos, como el teléfono y el automóvil, que cambiaron nuestra forma de vivir, y produjeron el más alto nivel de vida que había conocido la humanidad. Que esas mismas compañías y sus descendientes ya no desempeñen bien su función no se debe a ninguna falla intrínseca; se debe a que el mundo en que operan ha cambiado y rebasa los límites de su capacidad de adaptarse o evolucionar. Los principios sobre los cuales están

organizadas se adaptan magníficamente a las condiciones de una era anterior, pero ya no dan más.

Renovar su capacidad competitiva no es cuestión de hacer que la gente trabaje más duro, sino de aprender a trabajar de otra manera. Esto significa que las compañías y sus empleados tienen que desaprender muchos de los principios y técnicas que les aseguraron el éxito durante tanto tiempo.

Smith se dio cuenta de que la tecnología de la revolución industrial había creado oportunidades sin precedentes para que los fabricantes aumentaran la productividad y así redujeran el costo de los bienes, no en pequeños porcentajes, lo cual se podría lograr persuadiendo a un artesano de que trabajara un poquito más rápidamente, sino por órdenes de magnitud. En la riqueza de las naciones, este precursor del consultor de negocios, pensador radical en su tiempo, explicó lo que él denominó el principio de la división del trabajo.

La división del trabajo aumentó la productividad de los operarios que hacían alfileres por un factor de centenas. La ventaja, escribió Smith, "se debe a tres circunstancias distintas: en primer lugar, al ahorro de tiempo que suele perderse pasando de una clase de trabajo a otra; y, por último, al invento de un gran número de máquinas que facilitan y acortan el trabajo y le permiten a un hombre hacer el trabajo de muchos".

Hoy, las fábricas se han estructurado todas en torno a la idea central de Smith: la división o especialización del trabajo y la consiguiente fragmentación de la obra. Cuanto mas grande sea la organización, más especializado será el trabajador y mayor será el número de pasos en que se fragmenta la obra.

Los sistemas de órdenes y control que existen actualmente en la mayor parte de las empresas incorporan los mismos principios que introdujeron los ferrocarriles hace ciento cincuenta años.

Los siguientes grandes pasos revolucionarios en el desarrollo de las organizaciones industriales modernas se dieron a principios del siglo XX y se debieron a dos pioneros del automóvil: Henry Ford y Alfred Sloan.

Ford refinó el concepto de Smith de dividir el trabajo en pequeñas tareas repetitivas. En lugar de tener hábiles ensambladores que hicieran todo un automóvil completo con piezas que iban armando, redujo el oficio de cada trabajador a instalar una sola pieza, en una forma prescrita.

Luego entró en escena Alfred Sloan, quien sucedió a William Durant, fundador de General Motors, y creó el prototipo de sistema administrativo que exigía el sistema fabril de Ford, inmensamente más eficiente.

Ni Ford ni Durant aprendieron jamás a administrar las enormes y desparramadas organizaciones que su éxito en la producción en línea de montaje necesitaba y posibilitó las operaciones de ingeniería, fabricación, ensamblaje y marketing.

Sloan creó divisiones más pequeñas, descentralizadas, que los gerentes podían supervisar desde una pequeña oficina corporativa central simplemente controlando las cifras de producción y financieras.

El paso revolucionario final en el desarrollo de las corporaciones que hoy conocemos se dio en los Estados Unidos entre la Segunda Guerra Mundial y el decenio de los 60, que fue un periodo de enorme expansión económica. Los regímenes de Robert McNamara en la Ford, de Harold Geneen en ITT, y de Reginald Jones en General Electric son el compendio de la gestión administrativa de la época. Por medio de una planificación muy detallada, la alta administración determinó los negocios a los cuales quería dedicarse, cuánto capital debía destinarse a cada uno, y qué utilidades debían producir para la compañía los gerentes operativos de esos negocios. Un numeroso personal de controladores corporativos, planificadores y auditores actuaba como los ojos y los oídos de los ejecutivos, extrayendo datos relativos al desempeño divisional e interviniendo para reajustar los planes y las actividades de dichos gerentes.

Una demanda insaciable de bienes y servicios, tanto en el interior como en el exterior, dio forma al ambiente económico de la época. Rara

vez exigían alta calidad o servicio. Cualquier casa, cualquier automóvil, cualquier nevera era infinitamente mejor que nada.

En los años 50 y 60, la principal preocupación de los ejecutivos desde el punto de vista operativo era la capacidad, es decir, poder correr parejas con una demanda que siempre iba en aumento.

La conocida estructura piramidal de la mayor parte de las organizaciones se adaptaba muy bien a un ambiente de alto crecimiento, porque era escalable. Cuando la compañía quería crecer, le basta agregar trabajadores en la base del organigrama, según se necesitaran, y luego ir colocando los estratos administrativos de arriba.

Sin embargo, al aumentar el número de tareas, el proceso total de producir y entregar un producto o servicio se complicó inevitablemente, y administrar ese proceso se hizo más difícil. El aumento de personal en los niveles medios del organigrama corporativo, los gerentes funcionales o medios, fue uno de los precios que las compañías pagaron por los beneficios de fragmentar su trabajo en pasos simples, repetitivos, y por organizarse en forma jerárquica.

Otro costo fue la mayor distancia entre la alta administración y el usuario de sus productos o servicios. Los clientes y sus reacciones a la estrategia de la compañía se convirtieron en números abstractos que surgían a través de los estratos.

La actual crisis de competitividad global que afrontan las empresas no es el resultado de una recesión económica temporal ni de un punto bajo en el ciclo de los negocios. En verdad, ya ni siquiera podemos contar con un ciclo previsible de los negocios, prosperidad seguida de recesión, seguida por renovada prosperidad; como contábamos antes. En el ambiente de hoy nada es constante ni previsible, ni crecimiento del mercado, ni demanda de los clientes, ni ciclo de vida de los productos, ni tasa de cambio tecnológico, ni naturaleza de la competencia. El mundo de Adam Smith y las formas mediante las cuales se venía desarrollando la economía sustentada en una inmadura y subdesarrollada fuerza laboral son el paradigma de ayer.

En base a lo anterior podemos manifestar que estos hechos nos sirvan como pilar fundamental para el desarrollo de los temas subsecuentes, en virtud de que la evolución y adecuamiento que han tenido estas teorías a los nuevos paradigmas sociales nos servirán para expresar nuestras opiniones en relación a la creación de nuevos criterios en la aplicación práctica de este derecho en donde analizaremos las carencias en cuanto a como se contempla la productividad y otros factores que intervienen en un ciclo económico dentro de la contratación colectiva.

Con el preámbulo hecho anteriormente, podemos comenzar a desarrollar nuestro siguiente subtema:

1.- Análisis personal de las nuevas Relaciones Colectivas.

a) La negociación colectiva:

Con respecto a la negociación colectiva no hay duda de que ha seguido una trayectoria ascendente en la mayoría de los países. Se tiende hoy a discutir y resolver en trato directo lo que antes se dejaba a la intervención del estado o se ventilaba dentro del procedimiento de Conciliación y Arbitraje.

Es cierto que esta tendencia se manifiesta aun tímidamente en algunos países, ya que junto a ese crecimiento cuantitativo se está produciendo una transformación cualitativa no menos importante. La negociación colectiva está dejando de ser un proceso enteramente conflictivo para convertirse en forma normal de comunicación. Las discusiones pierden el carácter de experiencia emocionalmente traumática y pasan a ser un fenómeno corriente que tiene carácter periódico y se considera necesario. El resultado de ello se refleja en la naturaleza y amplitud de los convenios; estos se transforman de acuerdos o actas de avenimiento producto de la improvisación o de la simple transacción de diferencias en documentos complejos y voluminosos; en los países de menor desarrollo industrial la reivindicación salarial sigue absorbiendo la atención de las partes, pero en los otros se advierte una gran diversificación de las demandas y de las cláusulas contractuales.

Aún con respecto al salario es factible observar que la negociación desempeña un papel de creciente importancia en la

determinación de las tasas medias de salarios existentes en los diversos países de la región . No es fácil establecer un nexo causal preciso entre la negociación colectivas y las alzas seculares de salarios que se observan en una determinada región, pero el hecho de que los salarios medios de los sectores industriales se distancian cada vez más de los mínimos fijados por el gobierno parece mostrar un factor distinto de la acción oficial y que difícilmente sea atribuible al funcionamiento del mercado de trabajo.

Las principales son a nuestro juicio tres. La primera se relaciona con el hecho de que **Los códigos de Trabajo que por tantos años rigieron las relaciones laborales, están envejeciendo y resultando insuficientes para cubrir todos los problemas laborales de la sociedad contemporánea.** Si al comienzo de su vigencia algunos códigos fueron tan detallados y amplios que vaciaron de contenido a las negociaciones colectivas, al punto de que los primeros convenios se limitaban a reproducir ciertas de sus disposiciones, hoy en día, treinta o cuarenta años después de su promulgación, esa potencialidad colectiva se presenta así como un complemento natural de los códigos que permite atender con flexibilidad a las cambiantes condiciones del mundo laboral.

La segunda razón tiene que ver con **el aumento en el número de medidas y grandes empresas que se ha producido como consecuencia de los avances en el proceso de industrialización.**

Una mayor concentración de trabajadores y una mayor complejidad en las labores traen consigo inevitablemente la necesidad de establecer la regla común que mejor se adapte a las circunstancias de cada empresa. Esta razón explica a su vez la mayor concentración geográfica de la negociación colectiva en el sector industrial moderno, en las plantaciones y en las empresas publicas.

La Tercera razón es de caracter sociológico y apunta hacia un cambio en la actitud de las partes. Empleadores y trabajadores se sienten más dispuestos a romper con la tradición paternalista e individualista y a hacer participar a sus organizaciones en el que hacer cotidiano de las relaciones laborales. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se desplazan a su vez de la periferia al centro del sistema de relaciones laborales.

En el caso de las organizaciones de empleadores ese desplazamiento se efectúa con respecto a una periferia que se situaba en los linderos del mundo económico; en el caso de las organizaciones de trabajadores el movimiento se efectúa desde el área política o sociopolítica hacia la esfera laboral.

Esta convergencia de posiciones dará lugar a varias consecuencias importantes. En primer lugar, las organizaciones de empleadores se erigen, junto a los empleadores individualmente en sujetos del sistema, y ello introduce cierta medida de profesionalidad en el funcionamiento de las relaciones de trabajo.

Motivo por el cual es necesario comenzar a redefinir y pormenorizar esos nuevos esquemas de los que hemos hablado anteriormente para que una vez que los conozcamos podamos entender la forma en la cual van ha interactuar dentro de la modificación de los criterios actuales que rigen las Relaciones Colectivas en nuestro México.

b) Aplicación subjetiva de la Capacitación y el Adiestramiento.

Para poder hablar de la Colectividad necesariamente tenemos que dividir todos y cada uno de los factores sociológicos que intervienen en el surgimiento de este concepto para así una vez desglosados establecer los ejes de acción para rediseñar cada uno de ellos de acuerdo a la importancia y trascendencia para nuestro fin.

COLECTIVIDAD. Es una pluralidad de individuos que interactuan sobre márgenes establecidos formando un todo diferente de ellos, procurando la cordialidad progresista como fin determinado.

ESTRUCTURA SOCIAL La sociedad es una gran estructura, y esa estructura esta integrada por individuos los cuales ocupan un lugar dentro de esa gran estructura, y de igual forma tienen que cumplir con cierto rol o roles, partiendo de este orden de ideas se establece que la

sociedad es una estructura en funcionamiento, siendo así la estructura se mantiene por el cumplimiento de los roles, pero para que se den estos se necesita una estructura.

TRANSCULTURACIÓN Proceso mediante el cual el individuo o el grupo social adquieren una cultura distinta a la propia prescindiendo de la misma o creando una nueva.

CAMBIO SOCIAL Debe entenderse como toda modificación o alteración de una estructura social tomada como punto de partida, ya sea parcial o total.

El cambio social es total cuando hay una modificación por entero de la estructura social. Será de carácter parcial cuando esa modificación se de en una parte de esa estructura social.

Al analizar las definiciones anteriores puede surgir la interrogante de cual seria su utilidad al hablar de capacitación y adiestramiento, en nuestro muy particular punto de vista son muy necesarios estos tópicos en virtud de que para lograr nuestro objetivo que es el demostrar que si se sigue aplicando el derecho de Huelga como hasta ahora se ha hecho este será una limitante a la competitividad y el desarrollo de México.

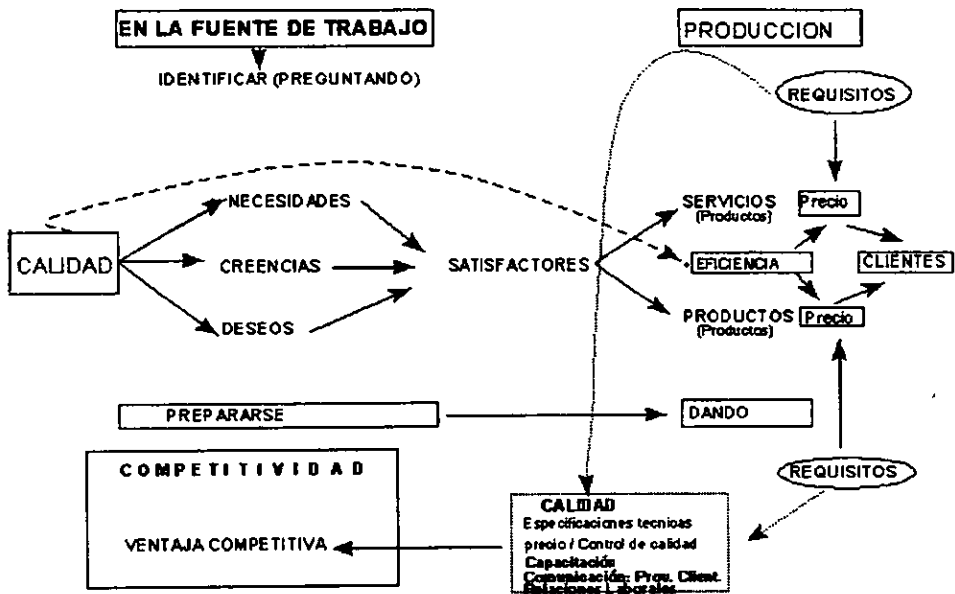
En virtud de que si usamos efectivamente las técnicas actuales de Capacitación y adiestramiento podremos lograr un cambio social parcial el cual será determinado por una transculturación, modificando la estructura social productiva, logrando con esto un beneficio económico para la colectividad.

Lo anterior lo sustentamos en virtud de que actualmente México en relación a su situación económica a nivel mundial, presenta un atraso, en virtud de que la sociedad se encuentra desorganizada, y si analizamos el aspecto subjetivo de esta desorganización nos encontramos inmediatamente con que esto solamente es consecuencia de la desorganización a nivel individual que existe.

Por lo anterior es necesario a través de la educación el fomentar el surgimiento de nuevos esquemas mentales encaminados a la organización en todos aspectos y niveles, tomando como base en lo que se refiere a la fuerza trabajadora el surgimiento de nuevos parámetros de desarrollo, tomando en cuenta las motivaciones inherentes a las necesidades, deseos y creencias de la fuerza trabajadora de nuestro país, esto para que conlleve al diseño de planes y programas de estudios encaminados a adecuarse a la realidad económica que necesita alcanzar México en función del desarrollo que se pretenda alcanzar.

Lo anterior lo podremos apreciar gráficamente en función del esquema que presentamos a continuación en el cual vemos contemplados estos elementos educativos de la forma en que

interactúan en un proceso encaminado a la competitividad tomando como base la administración de la Calidad:



Partiendo del esquema anterior comenzaremos a analizar de que forma debemos enfocar la capacitación y adiestramiento sustentada en la administración de Calidad dentro de una fuente de trabajo

Primeramente dentro de la fuente de trabajo debemos tomar en cuenta que es necesario identificar tres aspectos fundamentales que si son analizados correctamente de ellos se pueden desprender las pautas a seguir para encontrar los satisfactores que nos permitan mejorar la producción, tanto de bienes como de servicios; estos son:

Necesidades, Creencias y deseos, al identificar estos elementos dentro del grueso de la fuerza trabajadora, podemos comenzar a definir las pautas de trabajo en la elaboración de planes de capacitación tendientes a la creación de satisfactores que contribuyan al desarrollo de técnicas y métodos que propicien mayor eficiencia en la fabricación o prestación de un bien o servicio, y también con esto lograr la modificación de los criterios y creencias en relación a la aplicación del derecho a Huelga, tomando en cuenta desde luego que al hablar de estos tópicos, debemos contemplar ciertos requisitos, que se rigen por la oferta, los cuales le dan un valor agregado a los productos o servicios, siendo estos los siguientes:

Especificaciones Técnicas, precio, entregas (Distribución), información, comunicación, y relaciones tanto dentro de la empresa como fuera de ella, esto encaminado a facilitar la comercialización de un bien o servicio para lograr con esto el habilitar los recursos monetarios necesarios para continuar favorablemente dentro de un esquema económicamente productivo, lo anterior puede y debe lograrse, de acuerdo al esquema que estamos analizando, mediante un estudio de necesidades tanto de los obreros como de los patrones y por supuesto sin olvidar a los compradores, tanto de bienes como de servicios, para conocer las motivaciones que rigen sus esquemas de conducta, logrando con esto obtener una ventaja competitiva sobre el común denominador de las empresas dentro de las cuales se encuentre clasificada la empresa en cuestión.

Lo anterior podemos desglosarlo al ir al fondo de lo que caracteriza ya sea a un empleado, a un patrón o a un obrero es decir lo que es común o lo que hace similar a uno del otro; es decir la naturaleza de cada uno dentro de la sociedad, la calidad de "Ciudadano" que les permite formar un ente homogéneo denominado Sociedad llámesele de cualquier tipo, partiendo de esto es más fácil comprender que con esta condición se le concede de manera intrínseca el derecho de lograr con el correcto desempeño de su trabajo, la satisfacción tanto de sus deseos, necesidades y creencias.

Esto lo podemos lograr al consolidar una formación que logre una trasculturación como se ha venido mencionando anteriormente, enfocándose a la individualización de las colectividades, en cuanto a responsabilidades y roles que se deben desempeñar dentro de una Sociedad moderna enfocada a lograr un desarrollo económico, sustentado en la competitividad.

Tal vez suene complejo lo anterior por lo que consideramos necesario desglosar lo anteriormente expresado para con ello lograr expresar a lo que se pretende llegar con estas particularidades:

A través de la información, conocimientos y habilidades que obtenga y posea cualquier individuo, podemos establecer un patrón de actitudes donde podemos clasificarlos, al lograr esto podemos de la misma forma con esta información un nuevo plan de capacitación enfocado a modificar las estructuras de la fuerza laboral, tendientes a la

disminución de emplazamientos a huelga producidos por el descontento de los trabajadores inconformes por su situación.

Las ideas expuestas anteriormente las podemos relacionar para así percibir la importancia de estas en lo contemplado por el:

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000

CAPACITACIÓN.

Elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo constituye un objetivo de la mayor importancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, y la productividad y los salarios. Con ese fin resulta estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores del país.

Si bien, hoy en día, México cuenta con una importante infraestructura de capacitación y programas que han tenido éxito es preciso reconocer que en relación con las necesidades del país los logros son aún limitados.

Se estima que solo una de cada cinco personas económicamente activas ha recibido algún curso de capacitación y que está es mayor entre la población desocupada que entre la ocupada. El año pasado todos los sistemas de capacitación del sector público y privado solo

atendieron a un millón de trabajadores, monto muy reducido respecto al total de la población económicamente activa.

El problema de la capacitación no solo es cuantitativo. La capacitación para el trabajo continua entendiéndose como una etapa de corta duración y de importancia secundaria en la preparación del trabajador. Entre las dificultades que aquejan a la formación de recursos humanos para el trabajo están las siguientes:

- Divorcio entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales.
- La educación tecnológica y la capacitación para el trabajo ha compartido un modelo que pone más énfasis en los insumos del proceso educativo que en el éxito del educando ya que los programas se integran en buena medida al rededor de áreas de especialidad académica, sin referencia necesaria al mundo del trabajo.
- Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector publico y los del sector privado, que impide realizar eficientemente las acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación.
- Hay una gran rigidez en los sistemas de capacitación la forma de operación de la actual oferta de capacitación prácticamente obligada a cambiar programas enteros para incorporar nuevos conocimientos.

Al percibirse un vinculo débil entre capacitación para el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional y personal los jóvenes en edad de tomar decisiones de tipo vocacional tienden a considerar las opciones de capacitación técnica como opciones de calidad inferior a .

la académica.

El Plan propone un significativo incremento cuantitativo y cualitativo en la capacitación, de conformidad con las estrategias siguientes:

- Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de servicios de formación técnica y de capacitación para el trabajo será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta productiva en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación integral de las personas. Para asegurar lo anterior las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo. Estas normas se integraran en un sistema normalizado de competencia labora (SNCL) cuya estructura facilitara la movilidad del trabajador entre industrias y regiones así como el considerar grados progresivos de complejidad en las funciones laborales.

Las normas definidas en el SNCL podrán servir como punto de partida para la estructuración de planes y programas de formación técnica y de capacitación para el trabajo y podrán ser referencia para la educación media superior en sus modalidades terminal y bivalente.

- Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente. Se pondrá en marcha un sistema de certificación de competencia laboral que tendrá como base las normas definidas en el sistema normalizado de competencia laboral. El nuevo sistema se ocupara de certificar la

competencia laboral, independientemente de como haya sido obtenida. De este modo se dará a los conocimientos habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar con lo cual se facilitara la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida y se propiciara la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral dentro de SNCL. De este modo se abriría una vida para la capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.

Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida. El SNCL y la correspondiente certificación abren la posibilidad de adecuar la oferta de servicios de formación para el trabajo de manera que responda mejor a las necesidades de cada joven en etapa de formación y de cada trabajador en activo. Los programas de formación técnica y de capacitación se podrán ajustar gradualmente, según la naturaleza de cada institución, a los sistemas normalizados de competencia laboral y de certificación de competencia laboral. Los programas podrán ser estructurados en unidades autónomas o módulos, cada una de las cuales corresponderá a unidades de competencia laboral definidas en el SNCL. De esta manera se facilitara el establecimiento de equivalencias entre instituciones la incorporación de trabajadores en activo a la formación escolarizada y la educación precisa de la oferta de formación para el trabajo a necesidades específicas. Naturalmente, los cambios cualitativos señalados deberán

acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la capacitación. Al efecto se continuaran incrementando los planteles públicos al tiempo que se promoverá la inversión privada en instituciones para la capacitación laboral. Así mismo, se continuaran ampliando los programas que a través de becas y otros apoyos promueven la capacitación laboral.

Con todo lo anteriormente expuesto, ahora si podemos darnos cuenta y percibir la importancia, magnitud y trascendencia que tiene la capacitación para lograr un desarrollo economico dentro de una nación, y si a esto le aunamos que se puede utilizar de la misma forma para modificar los inconcientes colectivos de los trabajadores como se expuso en el presente capitulo, desempeñando su trabajo de forma competitiva, cumpliendo con los estandares de calidad que exige el mercado, fomentando el surgimiento de conductas y comportamiento de la fuerza obrera en donde se logre una concientización de la importancia que reviste su labor, esto con el fin de enfocar las mismas a reducir los emplazamientos a huelga, para así de esta forma lograr cambiar los habitos de los trabajadores respetando indiscutiblemente todos y cada uno de sus derechos, podremos encaminar a México para que comience el desarrollo economico que tanto necesita

2.- PANORAMA CONTRACTUAL SUSTENTADO EN LA OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ENFOCADO A LA DISMINUCIÓN DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGA:

De igual forma que en el subtema anterior consideramos necesario e imprescindible contemplar lo expuesto en el

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000

5.7 USO EFICIENTE DE RECURSOS PARA EL CRECIMIENTO

Para alcanzar el crecimiento económico que demanda el desarrollo nacional, es necesario asegurar el uso amplio y eficiente de los recursos humanos y materiales de que dispone el país. Se requiere crear las condiciones que favorezcan el empleo intensivo de mano de obra. Además, es preciso elevar sostenidamente la productividad de la fuerza laboral para lograr no solo más empleo, sino mejores ingresos. Debe propiciarse un aumento sistemático de la eficiencia general de la economía, la cual sigue estando limitada por insuficiencias en la infraestructura y en la calidad y costos de insumos básicos, así como el retraso tecnológico y la existencia de pesadas regulaciones e iniquidades en la competencia.

5.7.1 EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

La mejoría en las condiciones de vida de los mexicanos solamente será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales.

Para alcanzar dicho crecimiento hay que vencer un doble reto. Primero, promover las condiciones que alienten la máxima demanda posible de fuerza de trabajo para la operación eficiente del aparato productivo. Segundo coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad laboral. Afrontar exitosamente el primer reto supone revisar diversos aspectos de orden institucional que hoy provocan rigideces en el funcionamiento de los mercados laborales e impiden una mayor absorción de mano de obra y mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores. El segundo reto reclama sobre todo, un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, tendiente a elevar progresivamente la productividad del factor trabajo.

MÁXIMO EMPLEO PRODUCTIVO

Si el objetivo fundamental de alcanzar un crecimiento económico elevado es generar el mayor número posible de empleos productivos, para los mexicanos deben entonces considerarse todos los factores que hoy en día inhiben innecesariamente el empleo de mano de obra en los procesos productivos en favor de un uso más intensivo de capital. La tendencia contra el uso del factor trabajo es inaceptable por que somos un país con capital escaso y abundantes recursos humanos, y sobre todo por que existe una urgente necesidad social de contar con empleos. Por tanto, el plan propone iniciar con toda apertura un análisis profundo de los factores que afectan la absorción productiva de la mano de obra.

Un primer aspecto que debe considerarse son los costos que, sin formar parte de las remuneraciones de los trabajadores, significan una erogación cuyo calculo se vincula a la nomina y que se constituye en una suerte de impuesto al empleo. En nuestro país los costos no salariales relacionados con la contratación de trabajadores alcanzan una proporción de más de 30% del costo directo de los salarios, la mayor parte del costo no salarial se vincula a las aportaciones para seguridad social. Sin embargo, en su generalidad los trabajadores no perciben una relación directa entre esas aportaciones y los beneficios de la seguridad social. Con frecuencia las consideran como un impuesto y no como parte de las remuneraciones por un servicio laboral desempeñado.

También es fundamental identificar que otros aspectos del marco institucional de los mercados laborales deben transformarse para favorecer la creación de empleos. Esto implica la elaboración de un diagnostico profundo de caracter tripartita y alcance nacional de los mercados ocupacionales y de las instituciones que los regulan. Se propone analizar el conjunto de circunstancias que determinan los términos de las relaciones laborales, tales como la movilidad de la fuerza de trabajo, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, la manera en que se establecen o finiquitan las relaciones de trabajo y los instrumentos para solucionar los conflictos. El gobierno respaldara aquellas respuestas consensuales que, con el fin de generar oportunidades de empleo y mejores remuneraciones para la población trabajadora, promuevan el funcionamiento adecuado de los mercados ocupacionales, coadyuven al

equilibrio entre los factores de la producción introduzcan certidumbre en la relación laboral para los trabajadores y los empresarios, y modernicen el sistema de justicia laboral.

Si realizamos un análisis de lo contemplado en el Plan nacional de desarrollo podremos comenzar a relacionarlo con la forma que se propone en relación al Panorama contractual sustentado en la optimización de recursos humanos, enfocado a la disminución de emplazamientos a huelga, motivo por el cual comenzaremos nuevamente como lo hemos hecho anteriormente a definir los parámetros dentro de los cuales sustentamos nuestra tesis al respecto:

Se considera necesario como lo contempla el plan realizar un análisis de los factores que actualmente son una limitante para la optimización en la utilización de los recursos humanos con los que cuenta el país; resultado de esto podemos contemplar como causa aparente que no existe una correcta regulación entre las relaciones que rigen la sinergia que debe existir entre los trabajadores, patrones y sindicatos, motivo por el cual comenzaremos a expresar lo que en nuestro muy particular punto de vista consideramos que debería de contemplarse para que si se aplica de manera correcta, lograr el que el ejercicio del derecho de Huelga se realice de una manera que propicie el desarrollo económico sostenido de la economía productiva de nuestro país.

3.- Utilización propositiva y práctica de la Planeación estratégica, como un sistema para la creación de medidas operativas tendientes a evitar el estallamiento de Huelgas en:

a) Universidades

b) Servicios Publicos

De igual forma que lo hemos venido haciendo en capitulos anteriores, es necesario comenzar al desarrollar el presente subtema definir los parametros dentro de los cuales operan los elementos inherentes a la utilización de la Planeación Estratégica; para con esto poder utilizarla de forma propositiva, relacionandola con el derecho, y lograr de manera efectiva la disminución de dichos emplazamientos.

Motivo por el cual trascibimos de manera textual las conclusiones a las cuales se llegaron en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, celebrado en Saltillo Coahuila, llamado "La Flexibilización Laboral y la Globalización Economica Mundial":

Que exista un arbitraje obligatorio en las huelgas de las universidades por un tribunal integrado en forma plural por todos los representantes de los intereses que pudieran resultar afectados, ya que no es posible que se suspendan las labores por problemas salariales entre la universidad y sus sindicatos en perjuicio de sus alumnos. Máxime que en nuestros tiempos ya se perdió capacidad para negociar contratos colectivos de trabajo, toda vez que de común acuerdo las instituciones de educación superior y sus sindicatos, por conveniencia propia se ajustan generalmente a los promedios de aumentó que decreten nuestras autoridades.

También se acordó que se establezca un arbitraje obligatorio en relación con las huelgas de los trabajadores al servicio del estado, ya que la experiencia demuestra que dichas huelgas son improcedentes y dichos trabajadores realizan paros indebidos como los que recientemente sufrieron la Tesorería del Distrito Federal, la Junta Local de Conciliación y arbitraje y la Junta federal de Conciliación y arbitraje.

Obviamente los "paros" son para los patrones y las huelgas para los trabajadores de donde resulta que los llamados paros de dichos empleados de gobierno pueden traer como consecuencia la rescisión de los contratos de los trabajadores paristas sin responsabilidad legal.

También se acordó que sería sumamente conveniente que se suprimieran las huelgas en las empresas que prestan servicios públicos esenciales por los daños que se causen y que podrían evitarse con el arbitraje obligatorio decretado por un tribunal integrado también en forma plural por todos los representantes de los intereses que pudieran resultar afectados.

Una huelga en las empresas de servicios públicos es en realidad una huelga contra la colectividad y por lo tanto debe de modificarse el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo que solo se refiera al arbitraje potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.

Se acordó también que ya no se deben permitir las llamadas huelgas per eternum que tanto perjuicio causan principalmente a la clase

trabajadora u que en tal virtud se establezca un arbitraje obligatorio por la autoridad laboral si en 15 días de huelga estallada las partes en conflicto no se ponen de acuerdo.

Se aprobó por unanimidad que se reforme substancialmente el artículo 932 de la ley de la materia a fin de que se decrete que las resoluciones de calificación de las huelgas tengan el carácter de definitivas solo para el efecto de su impugnación, a fin de que se pueda interponer en contra de ellas el amparo directo ante los tribunales colegiados ya que actualmente por tener el carácter de interlocutorias se tienen que impugnar por el amparo indirecto ante los Juzgados de Distrito y posteriormente en su caso en revisión ante los Tribunales Colegiados, de donde resulta que cuando estas autoridades pronuncian su resolución, las empresas quebraron y sus trabajadores se murieron de hambre.

Se propuso y se acordó que se suprima de nuestra legislación laboral los artículos 444, 445, 446, 932, y 934 que se refieran a la calificación de las huelgas en inexistentes existentes, lícitas o ilícitas por obsoletas, absurdas y antijurídicas y que en su lugar las huelgas en cuanto a su calificación se declaren simplemente procedentes o improcedentes.

También se acordó que se supriman los artículos 448 y 902 que se refieran a los llamados conflictos colectivos de orden económico ya que en lugar de facilitar su tramitación le impiden tajantemente al

prescribir que el simple emplazamiento a huelga suspende la tramitación de dichos conflictos con el consecuente perjuicio para patrones y trabajadores que por no tener la posibilidad de tramitarlos se ven obligados a tomar medidas de hecho al margen de la Ley.

Se acordó así mismo que deben de adicionarse urgentemente los artículos 399 y 419 con sus respectivos bis, estableciéndose en todos ellos un término máximo, ya que dichos preceptos que se refieran a las revisiones de los contratos colectivos y contratos ley solo contemplan periodos "mínimos" para solicitarlos y en consecuencia se estará en posibilidad de solicitar la revisión de dichos contratos al día siguiente en que se hubiesen revisado.

El congreso acepto que debe de aclararse y adicionarse el artículo 920 referente a los llamados periodos de "prehuelga", ya que en su fracción tercera solo previene la obligación de otorgar un periodo mínimo de diez o seis días según se trate de empresas de servicio público o privado, olvidándose de un periodo máximo, lo cual resulta gravísimo ya que por tal motivo un sindicato que emplace a huelga esta en posibilidad de conceder a la empresa un periodo de prehuelga de diez u once meses, tiempo durante el cual el patrón será considerado como un simple depositario de los bienes y en consecuencia si llegara a disponer de ellos incurriría en el delito de abuso de confianza.

Por aclamación se aprobó la supresión de la fracción sexta del artículo 450 de la multicitada ley referente a las llamadas huelgas por solidaridad que debe abrogarse de plano ya que desde luego dichas

huelgas son anticonstitucionales " per se " y frenan la inversión extranjera en virtud de que dichos movimientos permiten suspender las labores en una empresa aunque esta este cumpliendo puntual y religiosamente con todas sus obligaciones laborales, en apoyo de otra huelga planteada a otra empresa que los este violando.

El otro punto de vista que es en cual se coincidio, consiste en que respetandose siempre los derechos derivados de nuestro articulo 123 Constitucional, que faculte al patrón para que puede cambien de puesto a sus trabajadores, respetándose siempre su categoría y salario, así como también el que no se le pueda obligar por los sindicatos a cubrir vacantes que ya no se requieran.

Partiendo de lo expuesto anteriormente, ahora si podemos comenzar de acuerdo al esquema mencionado en el presente capitulo, denominado "Capacitación enfocada a la Competitividad" retomar los elementos ahí mencionados para que con esto se completen los mismos y al tomar en cuenta lo expuesto anteriormente comenzar a redefinir las cuestiones practico-operativas del ejercicio del derecho a Huelga dentro de estas instituciones y tratar de evitar aunque no se encuentren reguladas de manera cohercitiva por el derecho, utilizarlas de manera practica en el funcionamiento diario de dichas instituciones, ya que si analizamos, uno de los factores que generan dichos emplazamientos son generalmente las situaciones de descontento generalizado por parte de los trabajadores propiciado directamente por inconformidades que ya hemos analizado anteriormente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Huelga: Es la suspensión temporal de las actividades encaminadas a la producción de un bien o a la prestación de un servicio, realizado por una coalición de trabajadores, con el fin de defender y mejorar sus condiciones laborales al margen de lo contemplado por la ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Al haberse suprimido el término de "legal" en la definición de huelga contenida en la ley de 1931, mediante el artículo 440 de la Ley de 1970, no afecta en absoluto el sentido de la misma, ya que en toda figura jurídica o procedimiento regulado por una ley, tácitamente lleva implícito el calificativo subjetivo de legal, en el entendido de que se trata de un concepto derivado o sustentado de un ordenamiento jurídico, manifestando además que resulta un valor entendido que para que exista dicho movimiento se presume "iuris tantum" el cumplimiento de todos los requisitos legales para la procedencia de dicho movimiento.

TERCERA. Es necesario considerar que todo movimiento de huelga debe necesariamente surgir con el único y exclusivo objetivo de hacer respetar los derechos consagrados en el artículo 123 de la Constitución, si surge motivada por otros fines, es una huelga que pierde la legitimidad y fin para lo que fue creada, tornándose por lo tanto en una limitante para el desarrollo económico, puesto que no tiene como fin el conseguir un equilibrio entre los factores de la producción.

CUARTA. Mientras en otros países se reaccionaba en forma negativa ante el surgimiento de las hoy llamadas huelgas, considerándolas como delitos, México fue el primero en reconocerlo y elevarlo a la categoría de garantía constitucional.

QUINTA. Es gramaticalmente incorrecto y contradictorio la terminología con la que jurídicamente se califica a las huelgas al definir las como lícitas e ilícitas, de acuerdo a lo contemplado por la Constitución en su artículo 123 fracción XVIII, en virtud de que de acuerdo a lo que contemplan dichas definiciones, lo contrario a una huelga lícita, sería una ilícita y viceversa; ya que una huelga es lícita si con ella se busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital, y la ilícita es sólo cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas, es decir la mitad más uno; cometen actos violentos contra las personas o las propiedades. Por lo que resulta absurdo lo en virtud que de acuerdo a esa terminología una huelga puede ser lícita e ilícita al mismo tiempo, lo que no puede ser correcto.

SEXTA. También consideramos inoperante e imposible de actualizar y demostrar el supuesto de que para que una huelga sea calificada de ilícita debe acreditarse que la mayoría de los trabajadores, es decir, la mitad más uno, haya realizado actos violentos, por lo que a nuestro juicio también debe de ser modificado, en virtud de que en este particular se hace a un lado la trascendencia del acto violento así como el daño que se causa con este, y lo único que se toma en cuenta es el requisito de forma, " la mayoría", que en la practica es extremadamente difícil de comprobar y acreditar, sobre todo en sindicatos como el del petróleo, electricistas o de telefonistas.

SÉPTIMA. De igual forma consideramos inapropiado el uso del término existente, en virtud de que este movimiento existe físicamente desde el

momento mismo en que se suspenden las labores de forma temporal, es decir, desde que estalla.

OCTAVA. México actualmente, en relación a su situación económica a nivel mundial, presenta un atraso, en virtud de que la plantilla laboral que es la que determina el destino económico de México se encuentra desorganizada, al analizar este aspecto subjetivo, nos encontramos inmediatamente con que esto es consecuencia de la desorganización a nivel individual que existe, en el sentido de que existe un anacronismo en relación a los roles que desempeñan tanto los patrones como los trabajadores.

NOVENA. Si usamos efectivamente las técnicas actuales de Capacitación y adiestramiento podremos lograr un cambio social parcial, el cual será determinado por una transculturación, modificando la estructura social productiva, de tal forma que se logre la individualización de las colectividades, en cuanto a responsabilidades y roles que se deben de desempeñar dentro de una sociedad moderna, enfocada a lograr un desarrollo económico sustentado en la competitividad, transformando lo anterior en un beneficio económico para la colectividad.

DÉCIMA. A través de la información, conocimientos y habilidades que obtenga y posea cualquier individuo, podemos establecer un patrón de actitudes dentro de las cuales podemos clasificar a los trabajadores; al lograr esto podremos crear un nuevo plan de capacitación enfocado a modificar las estructuras mentales de la fuerza productiva, y al referirnos a la fuerza productiva lo hacemos de manera genérica, abarcando tanto a patrones como a trabajadores, ya que es necesario redefinir esquemas mentales, para facilitar la integración entre necesidades y satisfactores. Logrando con esto la

disminución de emplazamientos a huelga producidos por el descontento de los trabajadores inconformes por su situación.

DÉCIMA PRIMERA. Para acelerar y simplificar el procedimiento de huelga, es necesario simplificar la calificación de las mismas, debiéndose de declarar procedentes o improcedentes, según sea el caso, si reúnen o no los requisitos contemplados por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 450, exceptuando la fracción VI.

DÉCIMA SEGUNDA. El estallamiento de una huelga o un simple emplazamiento, representa un problema económico, político y social, que afecta de manera directa e incuestionablemente a nuestro México, es por ello que el procedimiento que rige las huelgas, es decir, tanto lo contemplado por la ley, como los criterios deben de simplificarse y concretizarse de tal forma que como se hacia anteriormente se fomente que tanto trabajadores como patrones concilien los intereses que dieron origen al conflicto, teniendo como objetivo fundamental el llegar a un arreglo satisfactorio para ambas partes sin lesionar gravemente los intereses de cada una de las partes, logrando con esto que se reanuden las labores de la empresa o negociación de manera más rápida.

DÉCIMA TERCERA. Cuando el paradigma no se adapta a la realidad, es inoperante socialmente, por lo tanto hay que cambiarlo, tal es el caso del paradigma que dio origen a la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GRACIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Ariel, Barcelona, España, 1975.

ARELLANO GRACIA, Carlos, Practica Forense del Juicio de Amparo, Novena Edición, Porrúa, México, 1995,

ARIAS LAZO, Agustín, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones en Panorama de Derecho de Trabajo en México, U. N. A. M., México, 1984.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, U. N. A. M., México, 1990.

BURGOA ORIGUELA, Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Octava Edición, Porrúa, México, 1991.

BURGOA ORIGUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, Trigésima Edición, Porrúa, México, 1972.

BURGOA ORIGUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Vigésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 1992.

CABANELAS, Guillermo, RUSSOMANO, Mozart Víctor, Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución, Volumen III, Heliasta, Argentina, 1979.

CARRILLO AZPEITIA, Rafael, Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823 - 1912, Volumen 1, Cehsmo, México, 1981.

CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores, México. 1973.

CASTORENA, Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jaris, México 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Causales de Despido, Tercera Edición, Trillas, México, 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral, Octava Edición, Trillas, México 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un nuevo Derecho Laboral. Estudio Comparativo de la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del Trabajo Mexicano. Tercera edición, Trillas, México 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Instantáneas Laborales. Segunda Edición, Trillas, México 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Huelgas en las Universidades. Una Traición. Trillas, México 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos. Trillas, México 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal: en México, en Estados Unidos y en Iberoamérica. Trillas, México 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Trillas, México 1991.

COLMENARES, Ismael y otros, De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, Ediciones Quinto Sol, México, 1986.

COLMENARES, Ismael y otros, Cien años de Lucha de Clases en México 1876 - 1976, Tomo 1, Quinta edición, Ediciones Quinto Sol, México 1985.

CILMENARES, Ismael y otros, Cien Años de la Lucha de Clases en México 1876 - 1976, Tomo II, Cuarta Edición, Ediciones Quinto Sol, México, 1985.

CORDOVA, Efrén, Las relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, España 1981.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, Porrúa, México 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo 1, Sexta Edición, Porrúa, México, 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Sexta Edición, Porrúa, México, 1986.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Octava Edición Actualizada, Porrúa, México, 1995.

DEMING, W, Edwards, Quality, Productivity, and Competitive Position or Out of the Crisis. MIT Center for Advanced Engineering study, E.U.A. 1982.

GARCÍA ABELLAN, Juan, Introducción al Derecho Sindical, Primera Edición, Edit. Biblioteca Jurídica Aguilar, España. 1961.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésima Edición, Porrúa, México, 1989.

ISCARO, Rubens, Historia del Movimiento Sindical, Fundamentos, Argentina, 1973.

MOZART RUSSOMANO, Victor y Migul Bermudez Cisneros, Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Porrúa, México 1989.

SCHERKENBACH, William W, The Deming Route to Quality and Productivity, Décima cuarta impresión, CEEPress, Washinton 1992.

TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, Décima sexta Edición, Porrúa, México, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga, Botas, México, 1950.

II.- Legislación.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Secretaría de Gobernación, México 1996.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Centésima octava edición, Porrúa, México 1995.

Nueva Ley Federal del trabajo. Tematizada y Sistematizada. Por Baltasar Cavazos Flores y otros, Vigésima séptima Edición, Trillas, México 1995.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Septuagésima Edición, Porrúa, México, 1989.

III.- OTRAS FUENTES.

Diccionario Jurídico Mexicano Instituto de Investigaciones Jurídicas, U. N. A. M., , Séptima Edición, Porrúa, 1994.

Diccionario Jurídico Espasa, FUNDACIÓN TOMÁS MORO, ,
Primera Edición, España, 1993.

Diccionario de la Lengua Española, REAL ACADEMIA
ESPAÑOLA Vigésimo Primera Edición, España, 1992.

Diccionario Inglés Español, UNIVERSIDAD DE CHICAGO, Tercera
Edición, New York, 1970.

Enciclopedia Jurídica OMEBA, EDITORIAL BIBLIOGRÁFICA
ARGENTINA, Argentina, 1994.

IV.- Otras fuentes.

CAMPOS LINAS, Jesús, ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL,
Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Año V, Número 6, Octubre
de 1995, Publicación Mensual, Artículo: "La Huelga en el Derecho
Laboral Mexicano", México, 1995, pp. 89 - 103.

ADAME GODDARD, Jorge, "Influjo de la Doctrina Social Católica en el Artículo 123 Constitucional". Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XVI, Num. 47, mayo - agosto de 1983, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U. N. A. M., México.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Adame Goddard', written in a cursive style.