



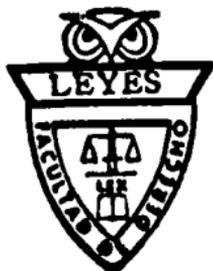
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BENEFICIOS Y PERJUICIOS QUE CAUSA LA HUELGA AL TRABAJADOR Y AL PATRON.

T E S I S QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: HERNANDEZ GOMEZ NELLY

ASESOR: DR. JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Paginación

Discontinua

A la Universidad Nacional Autónoma de México por brindarme la oportunidad de estudiar y formarme como mejor persona.

... a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Nelly Hernández
Gómez

FECHA: 29 de Agosto de 2002

FIRMA: [Firma]

A los profesores de la Facultad de Derecho por darme parte de su tiempo y de esta forma compartir sus conocimientos.

Al Dr. José Manuel Vargas Menchaca por orientarme y alentarme para cumplir con uno de mis objetivos.

A mis papás, Juan Manuel y América porque gracias a sus consejos, desvelos y sobre todo a su amor y ejemplos; contribuyeron para inculcarme tenacidad, fuerza y amor para lograr mis objetivos.

A mi hermana Anabel, a Edgar y a mi sobrina Gaby por demostrarme su amor y compartir conmigo las tristezas y alegrías, con lo cual han fortalecido mi corazón.

A mis pequeñas hermanas Beatriz y Evelyn porque siempre me han contagiado de alegría amor y amistad con lo que me han motivado a ser cada día mejor.

A mi abuelita quien me ha apoyado incondicionalmente y me ha impulsado para saltar los obstáculos que se me presenten.

INDICE

Pág.

| | |
|-------------------|---|
| Introducción..... | I |
|-------------------|---|

1. El concepto de huelga.

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1.1. Qué es la huelga..... | 1 |
| 1.2. Justificación de la huelga..... | 6 |
| 1.3. Elementos de la huelga..... | 11 |
| 1.4. Los efectos de la huelga..... | 24 |

2. Antecedentes de la huelga en México.

| | |
|---------------------------------------------------|----|
| 2.1. La huelga en México antes de 1900..... | 29 |
| 2.2. Huelga de Cananea..... | 40 |
| 2.3. Huelga de Río Blanco..... | 48 |
| 2.4. La huelga en México durante 1908 a 1939..... | 55 |
| 2.5. La huelga en México de 1940 a 1970..... | 71 |
| 2.6. La huelga en México de 1980 a 2001..... | 84 |

3. Procedimiento de la huelga.

| | |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1. Gestación de la huelga..... | 92 |
| 3.1.1. Presentación del pliego de peticiones..... | 93 |
| 3.2. Prehuelga..... | 101 |
| 3.2.1. Emplazamiento a huelga y efectos del emplazamiento..... | 103 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2.2. Notificación del pliego de peticiones..... | 109 |
| 3.2.3. Audiencia de conciliación y sus alcances jurídicos..... | 111 |
| 3.2.4. Ratificación del pliego y sus consecuencias jurídicas..... | 114 |
| 3.3. Huelga estallada..... | 115 |
| 3.3.1. Audiencia de calificación de la huelga..... | 120 |
| 3.3.2. Terminación de la huelga..... | 124 |

4. Problemática de la huelga, para trabajadores y patrones.

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.1. Beneficios y perjuicios de la huelga para los trabajadores y los patrones..... | 130 |
| 4.2. Análisis previo de la viabilidad económica de la huelga..... | 139 |
| 4.3. Establecimiento de un plazo máximo de duración de la huelga..... | 145 |

| | |
|--------------------------|------------|
| Conclusiones..... | 151 |
|--------------------------|------------|

| | |
|--------------------------|------------|
| Bibliografía..... | 153 |
|--------------------------|------------|

Introducción

La huelga es un derecho constitucional que tiene por objeto primordial mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la actualidad se observa que además de beneficiar a las partes, también puede perjudicarles el hecho de que estalle una huelga, pues al momento de que estalla, disminuye la capacidad económica de los trabajadores en el tiempo que dura la huelga. Asimismo, el patrón no tiene la posibilidad de producir y menos aún de vender, lo que podría concluir con el cierre de la empresa.

Por lo anterior, es que en el presente trabajo se pretende plantear la importancia que tiene el factor económico en el procedimiento de la huelga, de tal forma que resulta indispensable que el derecho de huelga tenga cambios visibles en su procedimiento, y éstos se observen en la Ley Federal de Trabajo, ya que es necesario actualizar el derecho de huelga a la economía de las micro, pequeñas y medianas empresas, pues este tipo de empresas son las que abundan en la economía mexicana.

En el presente trabajo el tema de la huelga se inicia con el primer capítulo, en el que se explica el significado de la huelga, así como los tres elementos esenciales que componen a la huelga; el primero elemento es la suspensión de labores, el segundo es que sea propuesta por la mayoría obrera y el tercer elemento es que dicha suspensión tenga alguno o todos los objetivos que señala la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo se hace una reseña a través del tiempo para observar la forma en que surge el derecho de huelga desde el tiempo de la Nueva España hasta nuestros días. Asimismo, se resaltan las dos

huelgas más sangrientas, con las cuales se le dio fuerza al derecho de huelga, mismas que se desarrollaron en Cananea (1906) y Río Blanco (1907).

El tercer capítulo comprende las fases del procedimiento de huelga, las cuales son: la gestación, dentro de la cual se encuentra la presentación del pliego petitorio; la prehuelga, en la que se da el emplazamiento a huelga, sus efectos, la audiencia de conciliación, ratificación del pliego petitorio; y la tercer etapa es la huelga estallada, en la que se lleva a cabo la audiencia de calificación de la huelga y se concluye con las formas de terminación de la huelga.

En el último capítulo describo los beneficios y perjuicios que ocasiona la huelga para ambas partes, por lo que propongo que antes de que estalle la huelga se estudie la viabilidad económica de la empresa y que ésta información se haga del conocimiento de las partes para que analicen que les convendría más; llegar a un acuerdo o continuar y dejar que estalle la huelga. En este capítulo también se propone que se legalice la figura de la prórroga, pues la misma se presenta de forma cotidiana sin estar legalizada en la práctica.

Al ser la huelga un derecho constitucional consagrado en el artículo 123 apartado "A", fracciones XVII y XVIII, es necesario que se actualice a los problemas económicos que vive México, lo anterior con la finalidad de que este derecho traiga más beneficios que perjuicios económicos para ambas partes.

1. El concepto de la huelga.

1.1. Qué es la huelga.

A través del tiempo se han dado diversos conceptos de lo que es la huelga; sin embargo, en la actualidad prevalecen dos tipos de definiciones, la legal y la doctrinal, mismas que se explicarán a continuación:

◆ **Definición Legal.**- en esta legislación encontramos que la Constitución de 1917 en su artículo 123, fracción XVII, simplemente permitió a los trabajadores y patrones, la suspensión del trabajo como un derecho fundamental, pero no definió a la huelga. Esto correspondió en un principio a las legislaciones de los Estados, los cuales iniciaron la promulgación de sus respectivas leyes del trabajo a partir de 1918, provocándose con ello una diversidad de conceptos, situación que se resolvió al ser federalizada la legislación laboral en 1929.

Al ser promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1931 se definió a la huelga en el artículo 259 como "la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Posteriormente, a consecuencia de las reformas del 11 de abril de 1941, la definición de huelga quedó como "la suspensión legal y temporal del trabajo, como el resultado de una coalición de trabajadores", este cambio "permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún con el derecho civil a efecto de descubrir una argucia legal y declarar la inexistencia de la huelga".¹

¹DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Porrúa, México, 2000. p. 587.

A partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se adoptó la definición vigente en el artículo 440, que a la letra dice: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

◆ Definición Doctrinal.- El escoger una definición implica siempre metodología, ya que la finalidad, es la de plasmar la esencia del objeto definido de forma tal que se pueda comprender ampliamente los elementos de los que se conforma, logrando lo anterior se asumirá fácilmente dicha definición.

Para Mario de la Cueva, la huelga "es la suspensión concreta del trabajo, llevado a cabo para imponer y hacer cumplir las condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".²

Este concepto abarca nociones que directamente no tienen que ver con el objeto definido, pues pareciera que se está hablando de un ideario revolucionario para la transformación de la sociedad y no de un concepto como tal, esto es, por el intento de hacer resaltar el carácter de la huelga como instrumento de lucha, olvida el objeto a conceptuar.

Desde el punto de vista de la forma, para Luis Riva Sanseverino, la huelga puede considerarse como la "abstención concertada

²Ibidem. p. 589.

del trabajador para la tutela de un interés profesional colectivo".³

En este concepto se admite que puede calificarse como huelga otras medidas de presión, como por ejemplo el tortuguismo.

En el derecho francés, Gerard Lyon-Caen y Jean Pelissier recopilaron diversas definiciones de las sentencias jurisprudenciales:

La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa a dar satisfacción.

La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores.⁴

Es evidente que la definición número 4, es más completa, ya que contiene el punto motor de la huelga, y que precisamente es el de obtener mejores condiciones de trabajo.

Guillermo Cabanellas, tal vez en términos demasiados amplios, da un concepto de la huelga como "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación

³Cit por. DIAZ PLAJA, Fernando. *Introducción a la ciencia del derecho laboral*. Librería General de Victoriano Suárez. Madrid. 1960. p. 121.

⁴Cfr. *Les grands arrêts de droit du travail*. Éditions Sirey. Paris. 1978. p. 28.

gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrón o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales".⁵

La palabra abandono que se emplea en esta definición, podría prestarse a confusiones, pues si se observa la definición de dicha palabra en el diccionario, veremos que significa "acción y efecto de abandonar o abandonarse", al buscar el significado de abandonar encontramos que es "Dejar, desamparar a una persona o cosa. Dejar alguna cosa emprendida, como una ocupación, un intento, un derecho, etcétera".⁶ Con lo anterior es claro que en el concepto de huelga no se debe utilizar la palabra abandono, pues la misma se utiliza para el caso contrario a la huelga, como lo es el abandono de trabajo, el cual puede ser una causa justificada del despido. Por tanto, esta definición no puede ser del todo aceptada.

Para los autores alemanes H. Kaskel y J. Dersch, la huelga es "la suspensión temporal del trabajo, convocada por una asociación profesional y que tiene por finalidad la de influir en las condiciones de trabajo".⁷

En este concepto, al contrario del citado en primer lugar, es muy concreto y condiciona la huelga a la finalidad de modificar las condiciones de trabajo, situación que la hace inexacta, ya que una huelga

⁵CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tercera edición. Heliasta. Argentina. 1989. p. 228.

⁶Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima primera edición. Tomo I. Madrid. 1992. p. 3.

⁷Cit por. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México. 1995. p. 252.

puede tener por finalidad otros aspectos no estrictamente vinculados con las condiciones de trabajo directamente.

Para Eugenio Pérez Botija "la huelga es una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político-social".⁸

Esta definición tiene el defecto de ligar la huelga a un fin que aunque más amplio, ata la huelga a ciertas condiciones que en un momento dado no tienen que ver directamente con la situación de los trabajadores.

La huelga para los franceses A. Brun y H. Gallard, "... es una acción concertada de los trabajadores aplicando la decisión colectiva de cesar el trabajo".⁹

Este concepto se circunscribe a puntualizar a la huelga como un acto de voluntad de una mayoría de trabajadores sin tomar en cuenta fin alguno, lo que no da una idea clara de lo que es la huelga, pues habla de una suspensión del trabajo, sin condicionarla, lo que da por resultado una concepción que conforme a la idea de género, llevara a diferentes tipos de huelga.

La definición adoptada es similar a la que expresa la Ley Federal del Trabajo, ya que contiene los mismos elementos que la definición francesa.

Trueba Urbina señala a la huelga "en general" como "la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de

⁸Cit por. Idem.

⁹Cit por. Ibidem. pág. 253.

conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo".¹⁰

Se observa claramente en la anterior concepción, que existen los elementos factores, como lo es la suspensión y la obtención de mejores condiciones de trabajo; sin embargo, no existe un elemento esencial que sería la mayoría obrera, por lo que es carente de un elemento esencial.

Tal vez una definición acorde a nuestros días podría ser la que a continuación se propone: la huelga es la suspensión del trabajo por un tiempo determinado, llevado a cabo por una coalición de trabajadores, con la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo.

1.2. Justificación de la huelga.

La huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva de los trabajadores ante la injusticia. Ello ocurre en alguna medida, en Río Blanco en 1907, cuando los trabajadores espontáneamente se niegan a regresar al trabajo. En otra etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa la intención de suspender el trabajo en una negociación. La huelga de Cananea de 1906, es un buen ejemplo de ese tipo de huelga que en México se repite.

¹⁰TRUEBA URBINA, Alberto. *Diccionario de Derecho Obrero*. Porrúa. México. 1975. p. 127.

El derecho de la huelga encuentra su fundamento en la norma escrita, derivada del conocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social. En alguna medida y sin que ello implique que se acepte la idea misma del derecho natural, salvo que con ello se identifique a los derechos no regulados estatalmente, el derecho a la huelga es un derecho social. Sin embargo, el derecho de huelga es un derecho que también se justifica como legal. Esta división, es obvio que tiene implicaciones serias, pues en última instancia el derecho a la huelga puede justificarse como tesis de rechazo al Estado; pero como el Estado es consciente de ello prefiere convertir ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formal y eficaz, siempre que no se encuentre en juego sus intereses directos y en todo caso, sometido a su control. De ahí que el derecho a la huelga, puede ser solamente un trámite administrativo en su primera etapa, y excepcionalmente jurisdiccional, cuando como en México se pone en manos de la autoridad la decisión respecto de su imputabilidad.

Por otra parte, se ha considerado que la huelga más que un derecho, es un acto que forma parte de la lucha obrera, como dice Carlos Guide "es un acto de guerra económica que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse a través de un proceso conciliatorio; en una forma táctica, ya que en su planteamiento existe todo un andamiaje socio-político que se caracteriza por una estrategia previamente calculada, una declaración súbita con la cual se inicia campaña, una organización de las hostilidades y la creación de un fondo de resistencia".¹¹

Sin embargo, aunque se pueda considerar que la huelga es más que un derecho, es conveniente darle el rango como tal, pues la legislación laboral le da ese lugar y, por su parte, la Constitución además de

¹¹ *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo IV. Op cit. pág. 345.

considerarla un derecho, la eleva al rango de garantía social, definida esta última como "Una disposición constitucional que establece y regula los derechos y prerrogativas de un grupo humano o de la nación en su conjunto".¹²

Es así que la huelga se convierte en un derecho de superior jerarquía, ya que "es la facultad de faltar al cumplimiento de los contratos de trabajo",¹³ lo que pone en peligro la garantía que protege a los miembros de una clase que se considera en desigualdad, en virtud de que es la necesidad la que en un momento dado obliga a los trabajadores a prestar sus servicios a un patrón, y al considerarse un derecho ejercitable por una entidad colectiva, obteniéndose una igualdad entre el capital y el trabajo, más que en un plano estrictamente jurídico, en el plano económico-social.

Ahora analizaremos la huelga como instrumento de clases. La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Excepcionalmente la huelga puede tener por objeto, además el exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación con la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Por tanto, la finalidad de equilibrar los factores de la producción se ha transformado en tanto que la clase trabajadora presiona como un factor real de poder. Este fenómeno en nuestro país es evidente, pues se

¹²Ibidem. pág. 280.

¹³CASTORENA, J. De Jesús. *Tratado de Derecho Obrero*. Editorial Porrúa. México. 1942. pág. 601.

observa claramente como los sindicatos en nuestra actualidad son un factor de poder que puede manipular al patrón para obtener beneficios laborales, y un claro ejemplo es la huelga que estalló el dieciocho de agosto del dos mil uno, en la planta de Puebla de la Volkswagen, en donde el patrón terminó aceptando mejorar las condiciones de trabajo, dentro de las que se contemplan un incremento de alrededor de 25 dólares mensuales en las prestaciones de despensa y un pago de 85 dólares para útiles escolares de los hijos de los trabajadores. Con lo anterior se evidencia que la finalidad de la huelga en la mayoría de los casos cumple con sus objetivos.

Sin embargo, en países desarrollados los trabajadores disfrutan de un elevado nivel de vida, lo que ha permitido su concienciación y politización, por lo que han hecho de la huelga una forma de lucha social para obtener la satisfacción de necesidades no estrictamente económicas, sino privilegios sociales y políticos de gran importancia.

En México por la falta de una verdadera democracia, el sistema corporativista se encuentra muy arraigado, por lo que se observa que el gobierno actúa con base en cuotas de poder, que lo obligan a ceder a las diferentes organizaciones de masas (C.T.M., C.R.O.C., etc.) quienes por conveniencia no han usado la huelga como un arma de presión social. Pero actualmente se está verificando un cambio, ya que la aspiración democrática de la sociedad mexicana está tomando fuerza, lo que provocaría, de arraigarse, una modificación estructural en nuestra nación en donde el derecho de huelga podría adquirir matices más profundos a los actuales.

Para comprender a la huelga como un acto jurídico, es necesario explicar que el acto jurídico de acuerdo a la doctrina, "es la manifestación de la voluntad, con el propósito de crear, transmitir, modificar

y extinguir derechos y obligaciones",¹⁴ dicha manifestación o propósito deberá estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de ahí que hasta antes de la Constitución de 1917 la huelga no se consideró como un acto jurídico, ya que a partir de la promulgación de dicha ley, en un momento dado, podríamos ver a la huelga como una manifestación de la voluntad de los trabajadores para producir efectos jurídicos consistentes, principalmente en la modificación de los derechos y obligaciones en una relación de trabajo.

Sin embargo, no puede aplicarse un punto de vista jurídico tan estricto a la huelga, pues si el acto jurídico "es un acto de voluntad que modifica o crea una situación jurídica",¹⁵ la huelga jamás introduce una alteración en el campo del derecho. Que es un acto de voluntad, es cierto, pero este acto de voluntad no varía por sí mismo el estado de derecho de las partes, esta afirmación es del todo cierta, ya que en algunos casos la huelga modifica el estatuto jurídico de las partes; en otros casos no lo modifica, es decir, no produce la alteración en el campo del derecho; ahora bien, una misma acción no puede ser acto jurídico en unos casos y no serlo en otros.

Efectivamente la huelga no siempre produce efectos en el ámbito de las obligaciones y derechos en una relación colectiva de trabajo, sin embargo, es evidente que si se llegan a dar estas situaciones de derecho.

Entender a la huelga como una democracia, es fácil, ya que la misma es un derecho de la mayoría, de la colectividad. El principio mayoritario fue reconocido y declarado por las leyes mexicanas en el artículo

¹⁴ROJINA VILLEGAS, Rafael. *Compendio de Derecho Civil I*. Vigésimo novena edición. Porrúa. México. 2000. p. 116.

¹⁵Idem.

264 fracción II de la Ley de 1931 y 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo de 1970, por lo que, en la huelga debe existir la democracia, entendida como "Predominio del pueblo en el gobierno",¹⁶ lo que motiva que las mayorías huelguistas no pueden pactar condiciones de trabajo con las que únicamente esté de acuerdo la minoría. Por lo anterior, la democracia sólo puede concebirse como el gobierno de las mayorías, ya que si la minoría pudiera suspender las labores de la empresa e imponer su voluntad, se crearía un privilegio para unos cuantos. En consecuencia se justifica la existencia de la democracia en la huelga, pues la misma es un derecho de la mayoría obrera, la cual debemos entender como "la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga".¹⁷

1.3. Elementos de la huelga.

Los elementos de la huelga son tres, el primero es la existencia de la suspensión de labores, el segundo consiste en que dicha suspensión sea concertada por la mayoría obrera y el último, que tenga un objeto dicha suspensión.

La suspensión del trabajo puede ser entendida como "la ruptura de las hostilidades".¹⁸ Las Juntas consideran que el momento en que se efectúa la suspensión, es cuando se consuma la presentación del escrito de emplazamiento. Lo anterior suena lógico, porque la suspensión temprana de la huelga daría por terminado el período de pre-huelga, además de que le

¹⁶ *Diccionario Enciclopédico Espasa*. tomo II. Espasa Calpe. España. 1993. p. 523.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op cit. p. 617.

¹⁸ *Ibidem*. pág. 652.

daría la posibilidad al patrón de sacar la maquinaria que se ocupa de forma cotidiana en el centro de labores.

El efecto inmediato de la huelga es la suspensión de labores, ya que la huelga es un derecho de la clase trabajadora, lo anterior comienza a manifestarse de forma indirecta en la legislación de 1931 apoyada en la norma constitucional, en el artículo 261:

"La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo."

La comisión modificó la redacción y en la ley de 1931, a fin de ajustarla a la terminología del proyecto con el que actualmente se rige la materia laboral, conservando íntegro su espíritu y sus finalidades en el artículo 447 se establece el siguiente texto:

"La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure".¹⁹

Sin embargo, es de resaltarse que una vez declarada la huelga, las minorías que no hayan estado de acuerdo con la misma, no podrán reanudar las labores, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías, pues existe una fórmula terminante: "Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".²⁰

¹⁹Idem.

²⁰Ibidem. p. 654.

El patrón como depositario de la empresa, debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos del trabajo; de conformidad con lo señalado por los artículos 921 segundo párrafo y 924 de la Ley Federal del Trabajo.

Los despidos que se intenten realizar en la pre-huelga, o en el momento en que se han suspendido las labores, serán nulos, pues en la Ley Federal del Trabajo, claramente se observa en el artículo 4º fracción II, inciso a):

“Se ofenden los derechos de la sociedad:

a) Cuando declarada la huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 936.”

Por lo tanto, la función de las autoridades será el garantizar que se cumpla con todos los derechos que tienen cada uno de los trabajadores y prestar el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

La suspensión de labores es una forma de presionar al patrón para que acceda a conceder las prestaciones que sean formuladas por los trabajadores, ya que al no existir quien labore en la empresa, se ocasiona pérdidas económicas para la empresa y por lo tanto para el mismo patrón; la producción baja al grado de no tener productos que vender o simplemente no cumplir con los planes de venta que la misma empresa había formulado, pues la huelga puede existir por un largo tiempo, tal y como lo prevé el artículo 447 de la citada legislación, el cual a la letra dice: “la huelga es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”. Este precepto incluso habla de la legalidad que

tiene la suspensión de las relaciones de trabajo, cuando ésta tenga por objeto, alguno de los que señala el artículo 450 de la ley de la materia.

Sin embargo, para que la suspensión sea legal tiene que cumplir con los requisitos que señala el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, que son:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450 de la ley en comento;

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y

III.- Que se cumplan con los requisitos que se marcan para la iniciación del procedimiento de huelga."

Es claro que la suspensión de la huelga se encuentra legalizada, pues la misma esta prevista en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la misma debe cumplir con los requisitos esenciales para que pueda decretarse que dicha suspensión es legal.

Ahora se analizará el segundo elemento: la mayoría obrera. La titularidad del derecho de huelga es de los trabajadores, por lo que es evidente que la mayoría obrera ha de intervenir en la totalidad de las relaciones de trabajado que se den en la empresa.

Por mayoría obrera entendemos: "la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga".²¹

²¹DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op cit. p. 617.

La mayoría obrera deberá integrarse por trabajadores que realmente se encuentren laborando en la empresa, donde se hayan suspendido los trabajos, es decir, no se puede entender una huelga por quienes no son trabajadores de una empresa, ya que la ley, lo expresa claramente en su artículo 451 fracción II:

"Para suspender los trabajos se requiere:

... II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento ...".

Si la huelga afecta a uno o varios establecimientos de trabajo, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independiente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos.

Es de señalarse, el tipo de trabajadores que tienen derecho a integrar la mayoría obrera; lo cual se encuentra señalado en el artículo 931 fracción III y IV, cuyo texto es el siguiente:

"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 los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y ..."

Con base en lo anterior, Mario de la Cueva señala la existencia de diversas hipótesis:

"a) Los altos empleados, dicha denominación comprende al director, administradores generales y al gerente de una empresa y las personas que desempeñen puestos de la misma categoría y funciones.

b) Trabajadores que prestan habitualmente su trabajo a una empresa, sin tener reconocido su carácter de trabajadores de planta, frecuentemente se les denomina trabajadores transitorios permanentes.

c) trabajadores despedidos después del emplazamiento a huelga".²²

En lo anterior se observa un problema de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio, en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado, pues en algunos casos no todos los obreros están de acuerdo con los planteamientos que se formulan, para que se lleve a cabo la huelga.

Por tanto, este concepto de mayoría obrera es relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determine con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento a huelga. El hecho, sin embargo, es que a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han visto en difícil situación por ser habitualmente minoritarios, motivo por el que buscarán el apoyo de otros trabajadores, lo cual no es tarea sencilla.

²²Ibidem. p. 618.

Respecto al tercer elemento, diremos que el objeto que se persigue en la huelga, es un elemento esencial; dicho objeto se entiende como "Causa, motivo o finalidad".²³

El objeto de la huelga podría ser:

- ◆ El equilibrio de los factores de la producción. En la huelga de acuerdo con el artículo 123 fracción XVIII de la Constitución, se debe tener como objeto "conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos, del trabajo con los del capital..."²⁴, es decir que nuestra ley fundamental condiciona el derecho de huelga, dando un marco constitucional que limita su ejercicio.

Es necesario determinar qué se puede considerar como el equilibrio de los factores de la producción, pues no sería válido el señalar que cualquier desequilibrio, por mínimo que fuera, sea motivo suficiente para ejercitar el derecho de huelga, ya que si toda diferencia entre patrones y trabajadores se considerara desequilibrio, la limitación constitucional sería del todo vaga, produciéndose con ello un alto grado de inseguridad jurídica.

Para tener una idea más clara, es necesario hacer referencia al segundo concepto que expresa la fracción XVIII del artículo constitucional en cita que señala: "armonizando los derechos del trabajo con los del capital", siendo este armonizar, el "delimitar imponiendo deberes y creando facultades con el fin de evitar diferencias y choques por razón de nuevas pretensiones, o lo que es lo mismo, por lo que en su momento una de las partes cree o pueda creer que es su derecho".²⁵

²³ *Larousse Diccionario de la Lengua Española*. Larousse Planeta. México. 2000 p. 201.

²⁴ CASTORENA, J. De Jesús. *Tratado de Derecho Obrero*. Op cit. p. 610.

²⁵ *Ibidem*. p. 624.

Por su parte, Mario de la Cueva va más allá y le da al equilibrio de los factores de la producción una interpretación más profunda y considera que este equilibrio, "tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social".²⁶

Consideramos que el equilibrio de los factores de la producción es un concepto que liga a los dos extremos, capital y trabajo y los hace interdependientes de tal forma, que, sólo mediante el establecimiento de normas reguladoras entre patrones y trabajadores es posible crear y mantener dicho equilibrio de los factores de la producción, es decir, que ni limita el derecho de huelga en función de una relación colectiva de trabajo específica, lo cual es correcto, pues a la Ley reglamentaria es a la que en su caso corresponde el desarrollo del principio constitucional, la cual en un momento dado debió haber tomado en cuenta nuestra forma económica de organización la cual al ser mixta hace posible la competencia y por lo tanto la situación de los patrones y su empresa es variable.

Como manifestamos, la norma constitucional es totalmente clara, ya que deja a la ley reglamentaria el desarrollar el género establecido en aquélla, lo que no fue realizado adecuadamente por el legislador, pues aunque la Ley Federal del Trabajo expresa los casos que considera son desequilibrio entre los factores de la producción, repite como un motivo de huelga el género contemplado en la Constitución, lo que denota una total falta de técnica legislativa, ya que causa un estado de inseguridad jurídica al pretender que una idea tan general sea un motivo específico de huelga.

Tenemos entonces que el ejercicio del derecho de huelga tiene como objeto el obtener cualquiera de las siguientes finalidades, en términos del artículo 450 de la citada ley:

²⁶DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano*. Op cit. pág. 623.

"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 patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo 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 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."

Tenemos, por lo tanto, que las fracciones II, III, IV y VII están estrictamente relacionadas con los contratos colectivos de trabajo y contratos ley, es decir, que uno de los objetos de la huelga está dirigido a obtener el nacimiento, conservación y reglamentación de dichos contratos.

◆ Otro objeto será la firma o revisión del contrato colectivo de trabajo.

Es imprescindible tocar este tema a fin de llegar a un mejor entendimiento de la huelga, solamente daremos una idea general de esta figura.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de la siguiente forma: "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". Asimismo encontramos una definición que proporciona el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales de Ecuador (ILDS), el cual señala como contrato colectivo de trabajo a "el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto".²⁷

Mario de la Cueva dice que el contrato colectivo de trabajo es, "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos",²⁸ es decir, el contrato colectivo de trabajo es un elemento normativo y regulador de una relación colectiva de trabajo, y es así que al crearse este elemento normativo, las condiciones de trabajo que se den en la empresa o establecimiento donde rige el contrato colectivo de trabajo.

Los elementos integrantes de los contratos colectivos de acuerdo con Mario de la Cueva son:

²⁷www.ildis.org.ec/contratos/contratoc.htm.

²⁸DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op cit. p. 438.

- ◆ El elemento normativo, sin este elemento los contratos colectivos de trabajo son inexistentes, esto de acuerdo a los artículos 391 y 393 que consignan el núcleo del contrato colectivo, es decir que este elemento es esencial, pues contiene las notas mínimas que se deberán reglamentar en una relación colectiva de trabajo.

- ◆ El elemento obligacional, es la suma de obligaciones que contrae hacia el otro como a cada autor de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla. En este elemento entran las cláusulas que se refieren a privilegios sindicales tales como la cláusula de exclusión y prestaciones a favor de los sindicatos, como fondo de ahorro, locales, permisos a delegados, etcétera, es decir, que el titular de estos derechos es el sindicato como persona moral y no el trabajador en lo individual, de ahí que sólo el sindicato pueda exigir su cumplimiento.

- ◆ El elemento ocasional. "Son las cláusulas que sirven para resolver cuestiones que surgieron con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo".²⁹ Es decir, que son las cláusulas que previenen las soluciones a problemas específicos tales como los que causan una huelga.

- ◆ Envoltura protectora, "es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo".³⁰ Es decir, que son las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo.

²⁹BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Derecho del Trabajo*. Mc Graw Hill. México. 1997. p. 257.

³⁰Idem.

Por su parte, el contrato ley posee una naturaleza similar al contrato colectivo, con la diferencia básica de que se integra tanto a las relaciones individuales de trabajo, como a las colectivas que se generen en determinada rama industrial, en una o varias entidades federativas o en el territorio nacional.

Como vemos, en relación con las fracciones del artículo 450 que estamos analizando, la huelga tiene como principal objeto el mantener el equilibrio de los factores de la producción a través de las convenciones colectivas de trabajo.

Estas finalidades nos obligan a hacer referencia al interés colectivo, que es el principio configurado de la relación colectiva, que es el principio configurador de la relación colectiva de trabajo. "El interés colectivo constituye el motivo jurídico que justifica la actividad de los entes colectivos, o sea, aquello que genéricamente, aspira a tutelar al sujeto de la relación colectiva y a cuya actuación dirige su voluntad".³¹

Y este interés colectivo no es una simple suma de intereses individuales de quienes componen en su caso una colectividad, sino una síntesis de los mismos, por lo que la satisfacción de ese interés colectivo es "indivisible y no puede realizarse por los individuos componentes de la categoría, sino como consecuencia de la determinación y de la actividad colectiva del grupo social".³²

Al traspasar la idea del interés colectivo a una relación obrero-patronal, se caracteriza por ser un interés antagónico, es decir, en el caso de

³¹DE LA VILLA, Luis E. y PALOMEQUE, M. Carlos. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. ediciones Paulinas. México. 1979. p. 99.

³²*Ibidem.* p. 710.

las huelgas es el interés de una de las partes del contrato colectivo de trabajo la que representa a los trabajadores.

En razón a la idea de interés colectivo se ha expuesto, consideramos que es perfectamente entendible el ejercicio del derecho a huelga para obtener la satisfacción de ese interés colectivo, reflejado en la creación de un contrato colectivo de trabajo o de la revisión del mismo, pero referido a las dos partes antagónicas identificadas por la ley, el patrón y los trabajadores.

Es así, que no consideramos el objeto contenido en la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, como un interés de carácter colectivo, ya que esta fracción representa un interés individual, tanto así que existen medios legales para que el trabajador en lo individual, obtenga el pago de dicha prestación, por lo que pensamos que el legislador consideró erróneamente la falta de pago de utilidades como un objeto de huelga. Podría haber quien interprete esta fracción en el sentido de que un sindicato o coalición pueda emplazar a huelga para obtener un mayor porcentaje sobre las utilidades, interpretación que sería errónea, pues de acuerdo con el artículo 114 de la Ley Federal de Trabajo, los trabajadores sólo tienen derecho al porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La huelga puede tener otros objetos, pues como se ha visto, la ley considera que el derecho de huelga puede ejercitarse en los casos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pero cabe la pregunta de que si tal derecho puede ser ejercitado con otras finalidades, es decir, si el artículo 450 de la mencionada ley es limitativo o enunciativo.

En base a los artículos 444 y 450 de la Ley Federal de Trabajo, las huelgas no pueden tener otro objeto que los señalados en el segundo artículo citado, pues este en ningún momento hace mención a finalidades análogas a las descritas, como sucede con la fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Situación que por demás es correcta, ya que al establecer la Constitución que la huelga es lícita cuando pretende el equilibrio de los factores de la producción, y al ser repetido dicho concepto en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, erróneamente podría concluirse que queda abierta toda posibilidad para que el derecho de huelga pueda ser ejercitado cuando los trabajadores consideren que hay un desequilibrio entre los factores de la producción, independientemente de las acciones subsecuentes del artículo en cita, pues si consideramos esta situación como válida, la inseguridad jurídica prevalecería.

De acuerdo con esta interpretación, la huelga no puede tener, por ejemplo, fines políticos, pues se insiste que su objeto es de carácter económico principalmente, ya que busca el equilibrio de los factores de la producción.

1.4. Los efectos de la huelga.

Si transcurrido el período de pre-huelga no se ha llegado a la conciliación la huelga deberá estallar en la fecha y hora señaladas en el emplazamiento, pues el término corre de momento a momento.

Por lo anterior, es de concluirse que los efectos pueden ser:

- ◆ **Suspensión de los contratos de trabajo.** El principal efecto de la huelga es la suspensión del contrato de trabajo por todo el tiempo que dure la misma lo que tendrá como consecuencia que los trabajadores no presten sus servicios, y el patrón no pague las prestaciones y salarios, sujeto esto último a la justificación de la huelga.

- ◆ **Prohibiciones a las minorías.** Es obvio que al ser la huelga un derecho ejercitado por la mayoría de los trabajadores, las minorías no pueden atacar esa decisión, por lo que están imposibilitados durante el tiempo que dure la misma a prestar sus servicios, de acuerdo con lo que establece el inciso b) fracción II del artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo.

- ◆ **Prohibiciones a los patrones.** El inciso a) de la fracción II del artículo 4° de la citada ley, prohíbe a los patrones substituir a los trabajadores huelguistas sin resolverse el conflicto de huelga. Esto es en razón de que como se ha observado, las relaciones de trabajo están suspendidas temporalmente y no terminadas. Asimismo, es de recordarse que desde la notificación del emplazamiento, el patrón es depositario de los bienes, por lo que tiene prohibido el disponer de los mismo, es decir, no podrá contratar a otros trabajadores que hagan uso de dichos bienes y mucho menos que ocupen lugares de los trabajadores huelguistas.

- ◆ **Protección de la autoridad.** Otro efecto de la huelga, es que obliga a las autoridades a proteger su ejercicio dando a los huelguistas las garantías y el auxilio necesario para poder suspender las labores.

- ◆ **Función conciliatoria de la autoridad.** En la práctica, es normal que cuando se ha estallado una huelga la autoridad continúe su función conciliatoria, a fin de que las partes lleguen a un convenio, y aunque

esta práctica no está contemplada concretamente en la ley, la autoridad en uso de sus facultades de conciliación la ejerce.

- ◆ Continuación de ciertas actividades. Como la huelga tiene por objeto el presionar al patrón y no el causar daños a los bienes del establecimiento, el patrón está en posibilidad de señalar el personal necesario para trabajos de mantenimiento y conservación, a fin de que no se deterioren los instrumentos y maquinaria de trabajo. Si los huelguistas se niegan a prestar este trabajo, el patrón podrá utilizar otros trabajadores para este exclusivo fin.

- ◆ Otro efecto importante será la declaración de existencia o inexistencia de la huelga. Cuando la huelga se declara legalmente inexistente, surten los siguientes efectos, de acuerdo al artículo 932 de la Ley Federal de Trabajo.

I. Se fija a los trabajadores un término de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndolos de que por el sólo hecho de no acatar la resolución de la Junta, quedarán terminadas las relaciones de trabajo.

II. Declarará la Junta que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que para el caso de que los trabajadores no regresen a laborar, el patrón podrá contratar a otros trabajadores.

III. La Junta dictará las medidas que juzgue convenientes para reanudar el trabajo."

La resolución respecto a la existencia o inexistencia de la huelga es, al decir de Mario de la Cueva "una resolución declaratoria que expresa la existencia o inexistencia del derecho de huelga. Pero si la

resolución declara la inexistencia, adquiere carácter de ejecutivo, pues ordena la reanudación del trabajo".³³

La declaración de inexistencia de la huelga es que "el patrón no contrajo responsabilidad de ninguna especie y que puede exigir la responsabilidad civil correspondiente, a los que rehúsen volver al trabajo".³⁴. Esta afirmación es en base al artículo 269 de la Ley de 1931, que se convirtió en lo que actualmente es la fracción III del artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no incluyó, indebidamente, el último párrafo del citado artículo fracción III de la ley de 1931, pues considero que en este caso los trabajadores que se niegan a regresar a laborar incurren efectivamente en una responsabilidad civil.

Es importante hacer notar que de acuerdo con el artículo 466 de la Ley Federal de Trabajo, en los vehículos de transporte público se continuará el trabajo hasta llegar al destino y asimismo, en los establecimientos de salud se continuará laborando hasta en tanto los pacientes reclusos no puedan ser trasladados a otro hospital.

Por tanto, los efectos de la huelga son de gran beneficio para los trabajadores que forman parte de la mayoría obrera huelguista, esto de forma contundente da la seguridad requerida por el trabajador, para poder actuar de forma libre y sobre todo pacífica, con lo que se garantiza una solución conveniente para ambas partes.

Una vez explicado el concepto y los elementos de la huelga, resulta procedente hacer un recorrido por el tiempo, para conocer el derecho

³³DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op cit. p. 660.

³⁴Ibidem. p. 641.

de huelga desde sus inicios; por lo que en el siguiente capítulo hablaremos de la forma en que se fue dando la huelga.

2. Antecedentes de la huelga en México.

2.1. La huelga en México antes del año 1900.

Para determinar cuales fueron las causas por las que florece la huelga en el seno de nuestro país, es necesario realizar un recorrido histórico a través de las diferentes etapas de su desarrollo, tratando de enmarcar y rescatar los elementos que determinaron en esencia su nacimiento.

Enrique Florescano comenta: "En el inicio de la vida sedentaria, la célula encargada de producir los bienes y servicios que requerían los diversos grupos aldeanos era la unidad doméstica, que aquí llamará simplemente familia campesina y que tenía también a su cargo la función vital de reproducir a los individuos".

El antiguo México no fue la excepción, los primeros grupos humanos lograron adquirir formas económicas y políticas muy propias, cuya base fundamental descansaba en un principio colectivo de producción y explotación de la tierra, sin el cual no hubiesen podido procurarse los satisfactores necesarios para sobrevivir.

Al respecto, el autor citado señala "Estas características de la producción y de la organización de los trabajadores le infundieron un trabajo profundamente colectivo y corporativo. Desde que el individuo nació fue progresivamente fundiendo su persona en las actividades y funciones asignadas a la familia, el barrio, el grupo étnico o el estamento al que pertenecía, de tal modo que estos organismos colectivos los transformaban

en una parte sustancial de ellos, en un ser que sólo tenía existencia y sentido por ellos ...".³⁵

Por las características mismas de la producción de este período puede afirmarse que aquí no existía la huelga, puesto que todos trabajaban por igual y por ende no existían tampoco clases antagónicas.

Con el arribo y conquista de los españoles a nuestro país, se produjo una desorganización total dentro del modo de producción prehispánico, el que fue abolido en tan sólo veinte años de enfrentamientos y destrucción (1521-1541).

En tal sentido es que Enrique Florescano afirma "Las espadas y cañones de la conquista cortaron violentamente la expansión económica y política que encabezaban los Aztecas y en breves años trastocaron el orden de la tierra y el destino de los indios. La violencia militar dio paso a una violencia generalizada sobre los dioses, la religión y la cultura antigua, sobre las costumbres y los modos de vida tradicionales, que creó la sensación entre los indios de vivir un "tiempo loco", una era de cataclismo total, del derrumbe del cielo y volteamiento de la tierra, de desamparo y orfandad sin paliativos ...".³⁶

Es indiscutible que durante el período colonial, las condiciones sociales y laborales de los indios eran infrahumanas, carecían hasta de lo más indispensable para vivir, las jornadas eran de "sol a sol", prevalecía la carencia de un salario, su situación de esclavo había ocasionado que su trato fuese el de una "cosa" sin valor y sin derecho a nada. Se habían

³⁵FLORESCANO, Enrique y otros. *La Clase Obrera en la Historia de México*. Op cit. p. 19.

³⁶ibidem. p. 23.

constituido al igual que el negro africano en la principal fuerza de trabajo explotada de aquélla época.

Después de la Colonia, en el aspecto jurídico, se aplicaron en México los principios y normas que regían en España, entre ellas destacan las relativas al trabajo contenidas en las Leyes de Indias y las Ordenanzas de los Gremios y los Obrajes.

Al decir del maestro Néstor de Buen, la importancia de las Leyes de Indias radica en que señalan, "... la idea de la reducción de las horas de trabajo; la jornada de 8 horas; los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos; el pago del séptimo día; la protección al salario de los trabajadores, en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro; la protección a la mujer encinta; la protección contra labores insalubres y peligrosas; ... la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad".³⁷

Esta ley refleja ser por sí misma una legislación sumamente avanzada, pero en aquellos años nunca tomó cuerpo en la práctica, en virtud de que la clase dominante se negó rotundamente a aceptar y aplicar sus preceptos, porque la situación del indio-esclavo continuó siendo dramáticamente la misma.

En tal virtud es que el maestro Trueba Urbina apunta que "El coloniaje y sus instituciones, la ineficiencia de las Leyes de Indias y de sus disposiciones complementarias, el estado de servidumbre del peón, el abuso de los señores feudales españoles, originaron una gran división de clases; compuesta por vencedores, encomenderos, maestros artesanos,

³⁷DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op cit. pp. 265 y 266.

dueños de obraje, y otra, por los vencidos, peones y jornaleros víctimas de su historia. El contraste de condiciones sociales fue gestando la rebeldía de los de abajo, hasta culminar en la Independencia".³⁶

Es lógico suponer que antes del movimiento de independencia, estallaron cientos de movimientos sociales, que se sintetizan en enfrentamientos directos entre dominantes y dominados, sin que sea viable afirmar que ya existiese la huelga como instrumento de lucha; esto durante el período preindependiente.

Pasaron cerca de trescientos años de sufrimientos, injusticias, esclavitud, hambre y explotación sin límites, para que se iniciara un nuevo período productivo, de carácter pseudo-industrial en la Nueva España (1817), que destacaría por la producción a pequeña escala de tejidos de lana, algodón, pan, cal, manufacturas de hierro y acero, etcétera. Estos eran los principales productos elaborados en los múltiples obrajes y talleres artesanales, cuyo nacimiento data de la época de la Colonia y que sin embargo hasta estos momentos, los dos últimos se desarrollan a pasos apresurados.

Se inicia aquí una fase de reacomodo económico y político, que sin duda alguna no frena ni en mucho el estado de cosas, ni representa una solución definitiva a los problemas y carencias de los nacientes obreros pobres. Sin embargo, ni el desarrollo del obraje y los talleres artesanales, ni la expedición de leyes, tales como la Constitución de Apatzingán de 1814, la Constitución de 1824, entre otras, no determinaron ninguna garantía para los trabajadores, dejándolos por el contrario en manos de la avaricia y la

³⁶TRUEBA URBINA, Alberto. *Las huelgas en México*. (Homenaje a Salomón González Blanco). Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1984. p. 16.

inconsecuencia de una clase patronal, que también ya nacía en aquellos años.

Tanto el obraje como el taller artesanal, como dos formas principales de producción, toman cursos diferentes, debido más que nada a las características propias de cada uno de ellos. El taller artesanal que se caracterizaba por el dominio de un maestro sobre sus aprendices, y en donde en un principio el pago para el aprendiz era el propio aprendizaje y la elevación posterior a la categoría de maestro, da un giro en el momento preciso en que el maestro descubre una ventaja enorme para sí mismo al retribuir en pago económico los servicios a sus aprendices, el taller automáticamente se transforma en el germen de la fábrica capitalista y su destino es el que conocemos hoy en día. El obraje que aunque también se dedicaba a la producción de satisfactores, a través de la división del trabajo, tiende a desaparecer en la primera década del siglo XIX, debido a que se cimentaba sobre el trabajo forzoso, el maestro Ignacio López Cancelada apunta: "... de 3000 trabajadores de los obrajes, 2000 estaban "encerrados",³⁹ laborando, como es obvio, en condiciones verdaderamente paupérrimas.

En efecto, es por ello que Jorge González Angulo y Roberto Sandoval Zaraus expresan "Al final del siglo XVIII la forma de producción dominante en la industria textil es el taller artesanal con cerca de 12,000 telares registrados. El obraje en conjunto apenas suma cerca de 500 telares".⁴⁰

³⁹FLORESCANO, Enrique y otros. *La Clase Obrera en la Historia de México*. Op cit. p. 21 y 201.

⁴⁰Cit por. TRUEBA URBINA, Alberto. *Las huelgas en México*. Op cit. p. 56.

Cabe precisar que una vez desarrollado el taller artesanal con características maestro-aprendiz asalariado, es precisamente en este momento (1850 aproximadamente), en que se ven más polarizadas las dos clases sociales antagónicas, y esta situación va a constituir el arranque de un floreciente movimiento obrero y, por ende, la posibilidad de hacer huelgas en el futuro.

En 1857 se expide una nueva Constitución Política, la que por primera vez consagra la libertad de trabajo, y que a juicio del maestro Trueba Urbina constituye un avance, ya que, "la libertad de trabajo es antecedente de la huelga, pues por virtud de esta libertad nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad ...".⁴¹

Surge pues, un ambiente propicio para ejercitar el derecho a la huelga: una incipiente industria, inhumanas condiciones de labores y la posibilidad formal de la libertad de trabajo, sin embargo, hasta esta fecha todavía no se le daba un uso de clase a esta figura laboral.

El muy "joven" movimiento obrero mexicano en su intención por conseguir mejores condiciones de vida, inicia por el año de 1872, una fase que destaca; primero, por la constitución a gran escala de sociedades mutualista; y después, por la creación en masa de sociedades cooperativas, ambas por falta de organización y capital y que en la práctica eran verdaderas utopías, pero representan el antecedente más sentido y próximo del sindicato obrero.

Con respecto a lo anterior Marjorier Ruth Clark manifiesta "Las sociedades mutualistas fijaban en efecto, en sus estatutos, requerimientos para ayudar a sus miembros. Los socios debían pagar por lo

⁴¹Ibidem. p. 56.

general una cuota mensual que les daba derecho a un salario durante los primeros cuatro días de enfermedad y una ayuda más pequeña en los días subsiguientes, recibiendo además atención médica gratuita y, en caso de fallecimiento, los gastos de sepelio habría de correr por cuenta de la mutualidad ...".⁴²

La importancia de las mutualidades radica no en el hecho de que prestaban o intentaban prestar ayuda a sus miembros y beneficiarios a través del apoyo en épocas de desempleo, enfermedad, muerte, o cuando el patrón les reducía el salario, sino en que constituyen el primer intento organizado de los trabajadores por conseguir el logro de mejores condiciones de vida y de trabajo.

Ante el fracaso obrero de conseguir un medio de defensa en las sociedades mutualistas y las cooperativas, nació la posibilidad de crear una organización amplia, que aglutinase a un gran número de ellos y que viniese a dar coherencia a su iniciada actividad de lucha, fundándose en 1872, el Gran Círculo de Obreros Libres.

Lino Medina señala que "Entre 1870 y 1880 se lleva a cabo un gran movimiento asociacionista y las organizaciones que de tal movimiento nacen vienen a engrosar las filas del Círculo de Obreros, de manera que hacia octubre de 1874 contaba con 20 sucursales en varios Estados de la República y menos de 8 mil asociados, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos, según información de otra publicación obrera, El Obrero Internacional; para el siguiente año, contaba con 8 sucursales más".⁴³

⁴²BASURTO, Jorge. *El proletariado Industrial en México. (1850-1930)*. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1975. pp. 60 y 61.

⁴³Cit por. *Ibidem*, pp. 67.

Es pertinente señalar que ante el ascenso del movimiento huelguístico, entra en vigor el Código Penal de 1871, que en su artículo 925 prohíbe las huelgas y sanciona originalmente a sus autores.

Según el maestro Trueba Urbina, tal precepto apuntaba "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier 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".⁴⁴

No obstante a la prohibición anterior, el Gran Círculo de Obreros Libres pasó de la actividad mutual y cooperativa a la lucha directamente sindical lo que motivó que durante 1872 y 1876 se desarrollaran huelgas, en particular en el Distrito Federal, estimuladas también por el ascenso y características del régimen dictatorial de Porfirio Díaz (1877-1910), quien por su arbitrariedad e injusticia no dejaba otra alternativa; su política se encaminó a impedir el desarrollo del sindicalismo y por lo tanto de las huelgas, para ello manipula y controla el aparato dirigente del Gran Círculo de Obreros Libres, desarticulándolo y absorbiéndolo, aprovechando la carencia que éste tenía de una estrategia para el movimiento obrero en el plano político. Para 1884 el Gran Círculo de Obreros Libres fue prácticamente destruido, lo que sin lugar a dudas constituyó un duro golpe para el movimiento proletario, pero no su derrota definitiva.

El objetivo de la dictadura porfirista estaba encaminado a conducir rápidamente una industrialización nacional, a costa de la inversión extranjera, y para garantizarles buenas condiciones se llevó a cabo una

⁴⁴TRUEBA URBINA, Alberto. *Las huelgas en México*. Op cit. p. 823.

política férrea e instauró un gobierno duro, impulsó la red ferroviaria, principalmente la que unía a México con Estados Unidos, aumentó los impuestos a las fábricas, obligando a muchos patrones a cerrar fuentes de trabajo y a otros a disminuir salarios y aumentar las horas de trabajo. El avance de la industrialización del país continuó durante toda la época porfirista, "aparecieron nuevas fábricas de cerveza, conservas de carne; industria petrolera, etcétera, de todo ello el 80% era inversión extranjera, el otro 20% lo constituía la inversión de extranjeros nacionalizados".⁴⁵

Como es natural, todo este proceso trajo como consecuencia un paralelo crecimiento de la clase obrera, que se caracterizaría por que sus condiciones de vida eran de miseria extrema; en lo social abundaba la mortandad, la desnutrición y el hambre; y en lo laboral, la existencia de jornadas inhumanas, la reducción del salario y la falta total de medidas de seguridad e higiene en las empresas.

Barry Carr afirma que "Por eso, no hubo año del porfirato donde no existieran huelgas; éstas se desarrollaron con mucha frecuencia entre 1881 y 1895. Hubo una fase de descenso entre 1895 hasta 1905, para ascender nuevamente a partir de esa fecha. Algunas huelgas se llevaron acabo en la capital y en el Estado de México; pero también se registraron en Veracruz, Puebla, Tamaulipas, San Luis Potosí y Nuevo León".⁴⁶ Y prosigue diciendo, "La mayoría de los movimientos lucharon por aumento de salario, pero también por mejores condiciones de trabajo, particularmente contra los maltratos de los trabajadores por parte de los patrones y por la reducción de la jornada laboral. También fue causa de huelga el despido de personal o el

⁴⁵ BASURTO, Jorge. *El proletariado Industrial en México*. Op cit. p. 152.

⁴⁶ SALAZAR, Rosendo. *Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano*. Anarquistas y Socialistas. Ediciones Nueva Imagen. México. 1983. p. 280.

favoritismo a los empleados de origen extranjero en contra de los nacionales".⁴⁷

En efecto, es en este episodio de la historia, cuando el fenómeno de la huelga como instrumento de lucha trabajadora se aviva y prolifera a lo ancho y largo del país. El nacimiento de un nuevo siglo ve surgir el espíritu laboral que antes no había tomado forma alguna. Puede afirmarse que la huelga surge como un medio de defensa natural e instintivo, con el cual los obreros pretenden enfrentar las arremetidas de la clase capitalista con el fin de sobrevivir en un sistema político-económico que no deja otra salida lógica. Todo estaba conjugado, la dureza y crueldad del régimen porfirista y la profunda desigualdad de clases, coaccionaron que se estableciera una lucha franca de la cual derivaría una época inolvidable llena de sangre, represión, e injusticia, en donde los intereses opuestos eran los móviles de toda trama, unos luchaban por explotar y otros por no ser explotados.

Son cientos los movimientos huelguísticos realizados entre 1850 y 1900, sin embargo, a manera de referencia pueden mencionarse algunos de ellos; la huelga de la fábrica de rebozos "El Tarel" en Guadalajara en 1850, la cual estalla en protesta por la reducción del salario; en 1865, los obreros de las fábricas textiles de "San Idelfonso" y "La Colmena" hicieron estallar una huelga como protesta por la disminución del salario, el despido de 50 obreros y el aumento del jornal, fue un fracaso por ser reprimida; en septiembre de 1872, los obreros de "La Fama Montañesa" se lanzan a la huelga y son reprimidos; este mismo año los trabajadores textiles de "La Colmena" estallan una huelga que dura un mes y salen victoriosos; en 1873 se da una huelga en Tepeji del Río, es también ganada pero con la expulsión de 50 obreros; en 1875 estalla una importante huelga

⁴⁷Ibidem pp. 280 y 281.

de sombrereros; los obreros de la fábrica "La Hormiga" en 1875 suspenden sus labores y no vuelven a reanudarlas hasta ver disminuido su jornal; en ese mismo año se produce la huelga de "San Idelfonso", la que es brutalmente reprimida, en 1872 los mineros de "Real de Monte" Pachuca, estallan otro movimiento importante; en Puebla en los meses de mayo y septiembre de 1884 se declara otra huelga en las fábricas "El Marazgo", "La Economía" y "La Trinidad" por disminución del salario; el 9 de junio de 1898 brota un movimiento textil en la fábrica "San Manuel" que pretendía la reducción del jornal y alza del salario, fue reprimida, entre otras. De las anteriores huelgas, las de mayor importancia fueron las siguientes:

Según narra Jorge Basurto. "... El 1° de agosto de 1872 estalla una huelga en el mineral de Real del Monte, en Pachuca, iniciada por los barreteros de la compañía que acusaban a la empresa de violar el contrato firmado en 1869 que estipulaba el pago de 2 pesos diarios por 36 horas de trabajo consecutivo y 12 de descanso: los trabajadores se quejaban que desde julio de ese año el salario se había reducido a la mitad. La solución al conflicto fue favorable a los trabajadores ... En el mismo mineral se lleva a cabo otro movimiento, que duró de agosto de 1874 a enero de 1875, a resultas del cual se firmó un convenio con la empresa en el que por primera vez se establecía un jornal determinado: cincuenta centavos diarios "con deducción de la pólvora, cánulas y velas" más la octava parte del metal que sacasen y que podían vender a la propia compañía en el remate que se efectuaba cada sábado, o bien venderlo a otra persona; obteniendo también los obreros que se les proporcione un mozo para su ayuda".⁴⁸

"De ellas, la más importante, calificada por García Cantú como "la huelga de la época", fue la que estalló en un taller de sombrerería cuyo

⁴⁸BASURTO, Jorge. *El proletariado Industrial en México. Op cit.* pp. 98 y 99.

patrón redujo, sin explicación alguna, los salarios de sus trabajadores. Poco después la huelga se extendió a otros 400 trabajadores que suspendieron su trabajo en solidaridad con sus compañeros. Ante la negativa del patrón a ceder a sus pretensiones, los operarios se hicieron representar por Guillermo Prieto y en torno al caso se desató una polémica. A través de la discusión de los problemas que acarreaba se llegó a una serie de acuerdos que García Cantú resume apoyado en la crónica del propio Prieto; solicitar de las sociedades de los trabajadores que auxiliaran a los sombrereros, lo cual se logró; dotaron de médicos y botica a los obreros necesitados, formar un pequeño banco de avío para impulsar los pequeños talleres; aceptar las ofertas de los estudiantes para cuestión de prensa, sin distraerlos de sus estudios; establecer una comisión de honor para evitar el tumulto y el desorden".⁴⁹

Como puede verse la mayoría de huelgas estalladas, lo fueron en el ramo textil, en el minero, el de panaderos y transportes. En todos estos casos, las exigencias eran semejantes, esto es, la fijación de un salario mínimo, la abolición del trabajo nocturno y la reducción de la jornada de trabajo a 10 horas. Con todo esto se abría en las entrañas mismas de la fábrica y del país un nuevo proceso de lucha y enfrentamiento que todavía en la actualidad no ha podido encontrar un fin absoluto y definitivo.

2.2. Huelga de Cananea.

Existen algunas circunstancias y aspectos que pueden dar una perspectiva diferente, si los tomamos con objetividad; por lo cual comenzaremos diciendo que el 1° de junio de 1906 estalló en el mineral de Cananea, Sonora una huelga que enmarcaría y explicaría la realidad de aquellos años; lo anterior nos muestra la política económica del régimen, la

⁴⁹Ibidem, p. 99.

aguda crisis social cada vez más creciente, la comprensión histórica adquirida tanto en la burguesía como del proletariado, con lo anterior se observa claramente como el proletariado mexicano de aquella época explica y enjuicia críticamente el desarrollo capitalista del porfiriato.

En Cananea existía cierta rivalidad entre los mineros mexicanos y los norteamericanos. Aunque aparentemente los dos desempeñaban idénticos trabajos y ganaban un mismo sueldo, no era así, pues a "nuestros nacionales se les destinaba trabajos más pesados y los jornales, que ascendían de \$3.00 a \$5.00 diarios, eran pagados en oro a los estadounidenses y moneda del país a los nuestros".⁵⁰

En efecto, según dice Esteban Baca Calderón, "el transportar metal de las minas hasta los hornos se paga a tres pesos diarios, una carga variaba de media tonelada o más, y el trabajo era exclusivo de mexicanos. El viaje de carbón para los hornos se pagaba igual. Tanto el consumo del carbón para los hornos y del metal para fundir requería de los obreros que manejaban dichos materiales con palas de veinte kilos cada una y su salario era de ocho pesos (operario) y seis (ayudante), respectivamente".⁵¹ El trabajo era tan pesado que ningún extranjero lo resistía. Asimismo en extracción del metal, llenando y manejando los carros de más de media tonelada por un solo hombre, se pagaban a tres pesos diarios.

Los contrastes de salarios se observaron pronto en el modo de vida de unos y otros; los extranjeros ocupaban decorosas posiciones y disponían de fuertes sumas de dinero, los mexicanos mostraban una condición económica que ofrecía un contraste lastimoso. Es evidente que la

⁵⁰RIOS ESPINOZA, Eleuterio. *La Huelga*. Porrúa, México. 1963, p. 72.

⁵¹BACA CALDERON, Esteban. *Juicio sobre la guerra del yanqui y génesis de la huelga de Cananea. (1° de junio de 1906 México)*. ediciones Sindicato Mexicano de Electricistas. México. 1956. p. 10 y 11.

diferencia de salarios era en dólares y pesos mexicanos, lo cual producía una desigualdad de dos por uno. Otro aspecto fundamental, es el tomar en cuenta que la moneda se había devaluado, precisamente, en un 50 por ciento, a partir de 1905. El proceso devaluador venía desde finales del siglo XIX y, tratando de evitar mayores déficits en la balanza de pagos, se optó por el patrón oro que sostenía la paridad de dos por uno. "En aquellas circunstancias, a mediados de enero de 1906, un grupo de compañeros de trabajo que no pasaba de quince deciden constituirse en sociedad secreta, bajo la denominación de Unión Liberal Humanidad",⁵² las bases constitutivas planteaban: secundar las resoluciones; obligatoriedad de cada socio para traer a una o más personas de principios republicanos, rigurosidad en el aspecto secreto de la Unión, unificación del conocimiento de la Constitución Política; dando preferencia a la Soberanía Popular y a la libre Asociación, así como a la democratización en las elecciones y libertad de expresión en la Unión; movilidad de los directivos electos cada seis meses, no teniendo voz ni voto los salientes, obediencia y reconocimiento al Presidente electo y por último, aceptación irremisible del elegido.

En cuanto al aspecto secreto de la Unión, resultaba de una importancia esencial para su existencia, dado lo peligroso que era en aquella época impugnar al régimen; por ello mismo, era muy dudoso que en los cuatro meses y medio de su funcionamiento haya alcanzado el número de 25 liberales.

Dicha Unión repercutió fundamentalmente en la influencia y determinación que el Partido Liberal Mexicano pudo ejercer o no. Es de suma importancia, por las consecuencias del movimiento obrero, comprender el carácter específico de la huelga de Cananea, pues permite

⁵²Ibidem, p. 21.

sobre todo, descubrir el grado de organización y de conciencia de clase que el obrero de aquel entonces tenía, y consecuentemente realizar un análisis crítico del mismo movimiento. Es evidente que a la Unión no le había dado tiempo de organizar y formar cuadros obreros, capacitados de tal forma que le diesen una consideración básica a la lucha obrera, ni siquiera existió en aquella huelga un fondo de resistencia. Es decir, según uno de los principales dirigentes de los mineros de Cananea, aquella Unión Liberal Humanidad existente en las minas de Sonora se encontraba en proceso de formación, sin embargo, los obreros no llevaron a la práctica los acuerdos que derivaron de sus discusiones.

"En los campos mineros habían muchos ciudadanos afiliados a la causa de la libertad, esto no significa que la Unión hubiese logrado formar una organización en la cual se basaran todos los obreros mexicanos de aquellas minas para lanzarse a la lucha. Con lo anterior tampoco se descarta obviamente la influencia que Regeneración ejerció en Cananea",⁵³ pero la que se le ha pretendido dar es muy diferente de la que la realidad presenta.

Debe quedar establecido que el "Club Liberal" de Cananea no tuvo realmente en sus manos la organización de la huelga escenificada en aquel sitio. Se hace alusión a la organización en el sentido de que estuviese, planeada de antemano, con fines, medios y estrategias bien delimitados, es decir, con una racionalización de la realidad y, consecuentemente, con la movilización obrera que se hizo. El mismo movimiento demuestra lo asentado.

El 5 de mayo de 1906 el "Club Liberal" organizaría la fiesta cívica correspondiente. En ella, por primera vez, las ideas libertarias fueron

⁵³Idem.

expuestas a la masa obrera, ya no por "Regeneración", sino por personas que se encontraban trabajando en las mismas minas. Este hecho, por sí sólo, permite afirmar que hasta entonces, se dieron a conocer, en una forma concreta y precisa, las ideas floresmagonistas.

Pero cuáles eran las ideas que rondaban en Cananea. Interesa sobre todo precisar lo que los miembros del "club liberal" pensaban o expresaban como comprensión de la situación crítica del país, del lugar minero en que se encontraban.

A finales de 1905 se consideró que el único medio para combatir la organización porfirista que pesaba sobre el pueblo era la unión de elementos sanos, o sea de los hombres liberales o independientes, pues esta causa se une en uno sólo de los ideales, de tal forma que con la organización que se buscaba se obtenían "cuotas decorosas" para reunir fondos que mucho necesitaban, y enviárselos a miembros de la Junta Organizadora del Partido Liberal, en conclusión urgía reunir fondos donde tanto se necesitaban, ya que en esa época el pueblo quería derrumbar a los poderosos patrones.

"A principios de 1906, cuando se organiza el "club liberal", se afirma que la clase humilde se une para reclamar justicia en el pago de su trabajo a los caciques y exigirles responsabilidades".⁵⁴

Hasta el mes de abril "los liberales" no podrían afirmar que los miembros de Cananea poseían o estaban en proceso de organizarse en fuerza común para defender sus intereses. Las ideas se tornaban oscuras al intentar llevarlas a la práctica.

⁵⁴BACA CALDERON, Esteban. *Juicio sobre la Guerra del yanqui y génesis de la huelga de Cananea*. Op cit., pp. 21.

Es evidente que el incidente que precipita la huelga es el desempleo que vivían los trabajadores de Cananea, En la noche del 31 de mayo se informó a los rezagadores y carreros de la mina Oversight que los mayordomos de la mina habían celebrado un contrato con la empresa en el que se les facultaba para reducir el número de obreros y aumentar la carga de trabajo a cada minero, de forma que los metales se siguieran extrayendo en cantidades iguales o mayores.

La respuesta de los trabajadores fue espontánea y unidos para la madrugada del día 1° de junio se declararon en Huelga, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón fueron llamados por los obreros para dirigir el movimiento.

El 1° de junio en la madrugada, mineros mexicanos de varias categorías se amotan a las puertas de las oficinas de Oversight gritando "cinco pesos y ocho horas de trabajo"; así como "viva México". Posteriormente los obreros mandan llamar a Diéguez y a Baca Calderón para que encabezen el movimiento. Por la mañana Baca Calderón llega a Oversight, amenazado por la Policía municipal, es defendido por los mineros armados con sus candeleros. Luego exhorta a los trabajadores a mantener el orden para evitar pretexto alguno con el cual las autoridades puedan suprimir la huelga. Afirma que si bien los huelguistas son mexicanos, el movimiento encuentra simpatía en los obreros estadounidenses que trabajan en Cananea. Después el presidente municipal, el comisario y el juez auxiliar de "el Ronquillo" llegan a la mina y acuerdan con los huelguistas que sus representantes lleven las quejas y demandas a la empresa. Los delegados por los obreros son los siguientes:

Manuel M. Diéguez.

Esteban Baca Calderón.

Manuel S. Sandoval.

Valentín López.

Justo Félix.

Enrique Ibáñez.

Francisco Méndez.

Álvaro L. Diéguez.

Juan N. Río.

Juan C. Bosh.

Tiburcio Esquer.

Jesús J. Batrás.

Mariano Mesina.

Ignacio Martínez.

En las primeras horas del día dos, mil huelguistas recorren los talleres y las minas: como son los obreros de "el Capote y La Demócrata" y los trabajadores de la fundición y de la concentradora se unen al movimiento. El presidente municipal telegrafía al gobernador Izábal.

A las diez horas cuatrocientos hombres de la mina Oversight se declaran en huelga; exigiendo cinco pesos por ocho horas de trabajo. Don Pablo Rubio comisario, y el juez Carrillo disolvieron al grupo, pidiéndoles nombraran representantes para que éstos hablaran con el gerente de la compañía, mientras el gerente W.C. Torres Greene envía el primero de una serie de mensajes telegráficos a Izábal.

Baca Calderón escribe el "memorándum" que resume las demandas de los obreros, como preparación para la reunión programada con el gerente de la compañía. Su contenido es el siguiente:

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

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

La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

El mínimo sueldo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.

En todos los trabajos de la compañía. Se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.

Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según se lo permitan sus aptitudes."

Los catorce representantes obreros presentan su demanda al apoderado de la compañía, al presidente municipal, al comisario y al juez auxiliar en las oficinas de la comisaría de "el Ronquillo", ante la respuesta negativa de la empresa, Baca Calderón escribe el pliego definitivo dirigido a Torres Greene. En su contestación fechada el 1° de junio pero entregada a los delegados el día 3, rechaza la petición de los huelguistas.

Durante la mañana circula una hoja-volante que incita a la rebelión, documento que Baca Calderón niega sea producto de los Clubes Liberales. Su contenido es utilizado por Torres Greene e Izabal para justificar la represión de la huelga.

La manifestación de los trabajadores parte de las lomas hacia "el Ronquillo", pasando delante de las oficinas generales de la compañía, la tienda de raya y el centro comercial de "el Ronquillo" para subir por la mesa norte rumbo a la maderería de la empresa.

Empleados estadounidenses de la compañía ingresan en la fuerza policiaca de Cananea para mantener guardia en la cárcel.

El dos de junio en la noche se declara ley militar y toque de queda para toda la población, mexicana y estadounidense.

El tres de junio llega Luis F. Torres, jefe de la zona militar, al mando de 100 soldados. Kosterlitsky y Torres toman el poder en Cananea. Los obreros mexicanos se mantienen en huelga.

El 4 de junio llegan a Cananea 200 soldados más de la fuerza comandada por Torres Greene quien habla con los huelguistas para decirles que es urgente que vuelvan al trabajo, al mismo tiempo que los amenaza con enviar a todo trabajador que no reasuma las labores dentro de 2 días, a combatir a los yanquis.

Y es el cinco de junio cuando encarcelan a Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y otros dirigentes del movimiento. Izábal y Torres Greene proponen fusilar a Diéguez, Baca Calderón y Francisco M. Ibarra " a la luz del día", pero Ramón Corral ordena que sean procesados con "todo el rigor de la ley" porque su fusilamiento "causaría gran escándalo en el país". Son detenidos primero en la cárcel de Cananea para ser procesados, después en Hermosillo y trasladados, en el año de 1909, a San Juan de Ulúa, condenados a 15 años de prisión y trabajos forzados. En 1911, a la caída de la dictadura, son liberados por el presidente Madero.

Los mineros, presionados por el hambre, empezaron a bajar de los lomeríos, retornando a sus trabajos unos, emigrando a distintos minerales y a los Estados Unidos, otros. Y es así como termina una de las huelgas que formaron una base para las que actualmente se viven.

2.3. Huelga de Río Blanco.

En 1906 no sólo fue importante por lo ocurrido en Cananea,

sino también por el surgimiento del descontento general en las fábricas textiles, cada vez más constante y fuerte.

Aunque se ha visto, en los aspectos generales, que todo fue un proceso de violenta irrupción del proletariado (rural y urbano) en las cuestiones nacionales, la culminación del proceso huelguístico se dio en esos años.

En otoño de 1906 "los obreros de la Hormiga se lanzaron a la huelga para que uno de los empleados regresara a laborar y, por su parte, el dueño de la fábrica acudió al perfecto político".⁵⁵ Los obreros después olvidaron el incidente que motivó la huelga y solicitaron aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo de dieciséis horas y media (4.30 a.m. a 9:00 p.m.) a catorce (6:00 a.m. a 8:00 p.m.). El problema se solucionó con la intervención de la autoridad respectiva, misma que consiguió el aumento de las horas para comer y los obreros reanudaron las labores en noviembre.

En estos meses hubo huelga también en la fábrica de Cocoloapan y en la fábrica de San Antonio Adeb; los obreros implantaron la huelga porque les quitaban la media hora que contaban para desayunar con el pretexto de que las calderas se enfriaban y al regresar al trabajo éste se retrasaba. Por su parte, los propietarios se mostraban confiados porque tenían proyectado introducir maquinaria nueva y la huelga les daría el tiempo suficiente para instalarla; pensaban que en tres semanas los obreros se convencerían de la necesidad de volver al trabajo y en ese tiempo la maquinaria estaría instalada; la huelga resultaba favorecedora al patrón.

⁵⁵González Navarro, "La hormiga", La Epoca, agosto 24, 1977, p.56.

En diciembre 250 operarios retornaron a trabajar, pero 340 tejedores se resistieron, el Círculo de Obreros Libres con el que estaban en contacto, los sostuvo en la lucha, pero no se volvió a hablar de la solución del movimiento.

En ese mismo año, en diciembre, 6,000 obreros de Puebla se declararon en huelga y empezaron a discutir sobre un aumento en los jornales y reducción en la jornada de trabajo. El punto esencial del movimiento era la "oposición al reglamento que los industriales poblanos intentaban imponer: ... jornadas de trabajo de 6 de la mañana a 8 de la noche (catorce horas), con 45 minutos para comer, prohibición de visitas, y pago de los útiles que se rompieran ... A los poblanos se les unieron los Tlaxcaltecas, en un número de 800. Los ataques de la burguesía no se hicieron esperar, voceros oficiales y del clero calificaban de ridícula su postura, así como egoísta, por considerar sólo su interés particular. El argumento de lo injusto de este movimiento era, como siempre, que los obreros trabajaban a destajo y, además, que con esa jornada se les retiraba del vicio y el juego; se les prohibía que leyeran libros, folletos o periódicos por su depravación. Con objeto de llegar a un acuerdo con los industriales, los 3,000 obreros en huelga se reunieron en un teatro de la ciudad de Puebla"⁵⁶, para elaborar un reglamento que discutirían con aquéllos.

En él se prescribía una jornada de trabajo de las 6 de la mañana a 8 de la noche, menos 45 minutos para almorzar y otros tantos para comer (es decir, 12 horas y media de labor propiamente). Los sábados terminarían las labores a las cinco y media de la tarde; el 15 de septiembre y el 24 de diciembre sólo se trabajaría mediodía. No se admitiría a trabajar a ningún obrero ebrio. Los empleados no podrían maltratar a los obreros, porque esto, además de constituir un delito era un hecho salvaje, reprobado

⁵⁶RIOS ESPINOZA, Eleuterio. *Las Huelgas*. Op cit. p. 112.

por las naciones cultas; los obreros también respetarían a sus superiores. Se prohibía a empleados y maestros cobrar a los obreros por proporcionarles trabajo. Los maestros vigilarían las máquinas, los obreros las conservarían en buen estado y no serían responsables por averías accidentales. Por arbitraria se derogaría la orden de que no leyeran periódicos. No se les descontaría a los obreros el pago del médico, ni de la tienda ni de ninguna otra cosa. Los obreros que tuvieran comisiones legales no serían separados por ese motivo; en cada centro de trabajo habría dos representantes del Círculo de Obreros para informar a la administración de la fábrica y a su sociedad de los desórdenes que advirtieran. Se prohibía el trabajo a menores de 14 años, de acuerdo con la ley de instrucción pública. El pago de los tejidos defectuosos y el de los no incluidos en ese reglamento se haría a juicio de la comisión permanente de cada fábrica. Se prohibían las tiendas de raya, por inconstitucionales y perjudiciales para la clase obrera. Dueños, administradores, gerentes y maestros de las fábricas obedecerían rigurosamente los artículos V y VIII de la Constitución.

Contenía además, consideraciones para obreros viejos y el cese para aquellos que no cumplieran con el trabajo; se indemnizaría a los accidentados; se pagaría un 25 por ciento más al turno nocturno, y se consideraban 25 días festivos al año.

Todas las reuniones concluían gritando vivas a Porfirio Díaz y al gobernador del estado; sin embargo, de no lograr lo solicitado, los obreros pedirían tierras para dedicarse a la agricultura. Como contraofensiva, los industriales decidieron cerrar sus fábricas, porque era tiempo de balance y porque en sus bodegas tenían muchos productos. Los obreros solicitaban, a mediados de diciembre, que Díaz interviniera en el conflicto, y éste aseguraba que le gustaría mucho, pero que no sabía nada sobre ello. Las consecuentes dificultades planteadas por el cierre de fábricas obligó, a los

más necesitados a emigrar hacia los centros industriales cercanos: Jalapa, Veracruz, Córdoba o Guadalajara; los demás se sostenían con colaboraciones económicas que recibían de varias partes de la República, provocando con esto que "los industriales decretaran el cierre de fábricas, dejando así a 2,000 hombres sin trabajo. En Orizaba 10,000 eran los despedidos. Los obreros observaban sin saber qué hacer sólo esperaban el desarrollo natural de los hechos"⁵⁷, a menos que Díaz interviniese a su favor. Por lo pronto, las fuerzas militares empezaban a movilizarse hacia los puntos de mayor concentración de Orizaba y Puebla.

La burguesía industrial, por su parte, atacaba en forma frontal; unificando criterios y decretando el cierre de las fábricas. El Distrito Federal y los Estados de Veracruz, México, Querétaro y Guadalajara, "se unían, dejando cesantes a 25,000 y afectando a unas 100,000 personas. Así el contingente inicial de 6,800 obreros que empezaban a discutir sobre el reglamento que los industriales deseaban imponer, seguía creciendo cada vez más por las medidas que adoptaba la burguesía industrial"⁵⁸, movilizando así a un gran número de proletarios que sin organización alguna participaban de un conflicto casi completamente nacional. No se conoce documentación de los trabajos que los liberales desempeñaban en ese lugar y sólo se sabe que la dirección del Círculo de Obreros habían tenido y mantenían contacto con el Partido Liberal Mexicano.

La situación resultaba para muchos obreros bastante difícil, "y gran parte de ellos ya trabajaban en las haciendas y ranchos, a lo que no accedieron pocos. Representantes de la familia Madero, en estos días, llegaban a contratar obreros huelguistas para que trabajaran en Coahuila,

⁵⁷RIOS ESPINOZA, Eleuterio. *La Huelga*. Op cit. p. 116.

⁵⁸Ibidem. p. 119.

dándoles buen salario y pagándoles el viaje con todo y su familia; 150 aceptaron".⁵⁹

Al mediodía del 4 de enero de 1907 se llegó a un arreglo entre los contendientes. Se negó que pudiera considerarse como arbitraje la bondadosa intervención presidencial, porque ambas partes estaban ciertas del derecho que las asistía, para dejar de trabajar o para cerrar sus fábricas; se juzgó el acuerdo como el más satisfactorio a que podían llegar. El lunes 7 se abrirían todas las fábricas, en Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y el Distrito Federal; los obreros se sujetarían a los reglamentos vigentes en el momento de la clausura de las fábricas, a las que sus propietarios hubieren dictado con posterioridad a las costumbres establecidas.

Esta sería la primer impresión, del laudo del presidente Díaz en que como se puede observar resultó ser la más importante, pues determinaría las demás. De manera que los hilanderos y tejedores quedaban en manos de los patrones y quedaba en vigor el reglamento que prohibía toda organización obrera y que, precisamente, había provocado la agitación.

En efecto, se obligaba a los obreros a no promover huelgas, y menos intempestivamente; con base en que en el quinto se afirmaba que los obreros podían manifestarse y reclamar, personalmente y por escrito, cualquier situación anormal. A ello se agregaba el artículo tercero que imponía, con carácter obligatorio, el uso personal de una libreta para cada obrero y en la cual se anotaran los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del obrero. Sin ella

⁵⁹Ibidem. pp. 69.

ningún obrero podría entrar a laborar a las fábricas textiles del país; las anotaciones necesarias quedaban a cargo del patrón o del administrador, y las multas que se dictaran se reunirían en un fondo para viudas o huérfanos, sin necesidad de hacer descuentos inmotivados.

Se efectuaba la sujeción en lo político de los diarios obreros, la censura que sería impuesta por medio de un representante en todos los diarios obreros, con objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas en contra de la burguesía industrial.

Por eso mismo vuelve a considerarse que la ideología obrera anarquista tiene un reforzamiento más que convincente, ya que la agresión militar de la burguesía dominante a través del instrumento político que consolida, el Estado, así como la constante y sistemática presencia de la violencia del Estado ha sido, y es, un factor esencial en el atraso ideológico y organizativo de la clase obrera mexicana.

Los hechos posteriores al decreto presidencial ocasionaron la insistencia por parte de los obreros textiles, respecto a la situación planteada por los mismos. La represión, motivando varias decenas de muertes, y la tenaz persecución a todo aquel que se consideró sospechoso en Río Blanco, demostraba que el estado se encontraba inflexible a cualquier brote independiente de los trabajadores. Es por todos conocidos el Epílogo sangriento de Río Blanco, motivado porque el dueño de la mayor tienda del lugar insultó a los obreros que apenas se reunían para entrar a la fábrica y que se mostraban vacilantes de hacerlo. Para el 10 de enero, el 80 por ciento de los obreros del lugar entraban a trabajar; sin embargo, para proteger las fábricas de cualquier otro contratempo se mantuvieron fuerzas militares en aquellos lugares por algún tiempo, en tanto se llegó a considerar que la situación se tornaba nuevamente al orden.

Porfirio Díaz manifestó en abril que los disturbios de Río Blanco se reprimieron con bastante prontitud. Advirtió amenazador que si la clase obrera producía nuevos trastornos, el gobierno haría respetar los derechos de todos y sabría mantener el orden público. El Cónsul Norteamericano en Veracruz, por su parte, aprobó con entusiasmo esta determinación, convencido de que las medidas severas eran las únicas capaces de someter a los salvajes mexicanos. Tranquilizó a su gobierno, informándole que no había temor de que se repitieran sucesos de esa naturaleza. Es así como se da por terminada una huelga que constituyó una base para lo que hoy en día es la Ley Federal del Trabajo.

2.4. La huelga en México durante los años de 1908 a 1939.

Ya hemos recorrido una parte de la historia nacional y visto la situación económica y política que existía en nuestro país hasta antes del año 1900 y en dos de las huelgas que han sido base para los derechos de la clase obrera, por lo que ahora veamos una reseña de lo que sucedió en las dos huelgas que sirvieron como base; para poder continuar con las huelgas que se presentaron durante los años de 1908 a 1939.

Ha quedado claro que a finales del siglo pasado se había iniciado en México la formación de varios movimientos obreros, que venían arrancando mejoras económicas a la clase patronal y con ello avivando la lucha de clases en nuestro país, lentamente las pugnas entre ambas partes se hacían más constantes y sangrientas.

Jorge Basurto hace referencia a que "Los últimos cinco años del porfirismo fueron los más violentos, en cuanto a movimientos

huelguísticos se refiere. Se registra entonces un alza en índice de precios que significó una importancia al poder adquisitivo. En verdad, lo que sucedía era que el sistema porfiriano había llegado a su punto máximo y presentaba síntomas de entrar en una crisis interna, reflejo en parte de las dos grandes crisis mundiales de 1900 y 1907".⁶⁰

El arribo del siglo XX no mejoró en nada las condiciones de vida y de trabajo de la masa obrera. El sistema porfirista había agotado todos sus recursos, no tenía una alternativa que brindar al desarrollo del país; la pobreza, la arbitrariedad y la injusticia que había engendrado, vinieron a ser los motores que estimularían todas las huelgas que estallaron en aquél entonces. Fueron muchos los sectores obreros combativos, el minero, el ferrocarrilero, pero el que más destacó sin duda alguna fue el textil.

La crisis y el descontento generalizado de aquél período, dejan evidenciado que en las huelgas de Cananea y Río Blanco, con las cuales se marca el inicio de una década de convulsiones sociales a nivel nacional que desembocarían finalmente en la "Revolución mexicana de 1910-1917", las dos huelgas consideradas como las más sangrientas y devastadoras del siglo XX, nos permite sopesar la situación de conocimientos por la que atravesaba la mayoría de los trabajadores, mostrando el poderío que detenta la clase proletaria unida, que conjuntamente con la participación honesta del Círculo Obrero y el Partido Liberal, encabezados por Ricardo y Enrique Flores Magón, representan los primeros intentos por alcanzar formas de lucha organizadas.

⁶⁰BASURTO, Jorge. *El proletariado Industrial en México*. Op cit. pp. 60 y 61.

Al respecto Jorge Basurto comentó que: "... Los disturbios de Cananea y Río Blanco, con todo y lo lamentable que pueden ser por los primeros resultados son, sin embargo, útiles para la lucha del proletariado porque le hacen tomar conciencia de las causas verdaderas que están en el origen de su miseria; una explotación desenfrenada de la fuerza de trabajo aprobada por un régimen que lo considera normal y hasta útil para el país. Los obreros han visto con sus propios ojos y sentido en carne propia lo que es el régimen del viejo dictador y en adelante le será más difícil al gobierno mantenerlos sumisos".⁶¹

En efecto, en años posteriores los intentos de obreros y campesinos de derrocar la dictadura porfirista se ven materializados cuando en 1910, se levanta en México un gran movimiento armado que obliga a Porfirio Díaz a renunciar a la presidencia y a huir a toda prisa del país.

Una vez instituido el gobierno de Francisco I. Madero, la agitación obrera no cesó, y por el contrario se incrementó a lo ancho y largo del país, su situación social no mejoró prácticamente en nada, la capacidad y las características del nuevo gobierno no les proporcionaba alternativas de progreso, y por ello su descontento se dejó sentir nuevamente a través del ejercicio de la huelga.

Según argumentos de Ramón Martínez Escamilla "La acción huelguística aumentó a partir de noviembre del 1911 cuando Madero se hizo cargo del poder. Para enero de 1912, se encontraban en huelga más de 40,000 obreros".⁶²

⁶¹Ibidem, p. 148.

⁶²SALAZAR, Rosendo. *Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano*. Op. cit. p. 291.

Los maestros Alperovich y Rudenko señalan que "... Una de las más serias declarada por entonces, fue la de los obreros de la Compañía de Tranvías (anglo-norteamericana), en la ciudad de México, en el año de 1911. Duro cinco días. Las simpatías de las amplias masas de la población que detectaban a los capitalistas extranjeros, estuvieron del lado de los huelguistas. Muchos comerciantes, incluso, llegaron a suministrar víveres a crédito".⁶³ El gobierno intervino como mediador llegándose a un acuerdo desfavorable para los trabajadores. Hubo enfrentamientos entre operarios y "esquiroles". Finalmente la huelga fue sofocada con represión directa.

Por su parte la revista "Nueva Era" del 18 de enero de 1912, publicó, con respecto al gobierno maderista que: "... en general, su actitud fue la de enfrentar el movimiento huelguístico y así, por ejemplo, en Río Blanco, enero de 1912, las tropas abrieron fuego contra los huelguistas mataron a 30 de ellos".⁶⁴

En aquél período había proliferado nuevamente la idea y los intentos de los trabajadores de todos los oficios, en buscar organizarse a través de centrales, uniones, ligas, partidos y confederaciones que les pudiesen brindar la pauta organizativa general, y luchar en forma coherente contra el capital. Así es como el 5 de julio de 1912, el intento culmina en la creación de la Casa del Obrero Mundial (COM), quien viene a regular la actividad del movimiento obrero, preparando mejores actuaciones en las luchas huelguísticas, proponía esencialmente la acción directa y violenta, la huelga general, el sabotaje y el boicot. Pronto ocupó un lugar importante, su finalidad a largo plazo era crear una federación que dirigiera y educara a los trabajadores.

⁶³ALPEROVICH M.S. y otro. *La Revolución Mexicana de 1910-1917 y la Política de los Estados Unidos*. Ediciones de Cultura Popular. México. 1978. p. 102.

⁶⁴BASURTO, Jorge. *El proletariado Industrial en México*. Op. cit. p. 292.

Alperovich y Rudenko comentan "El creciente auge del movimiento obrero exigía la creación de una central proletaria que abarcara a toda la República. Tal central surgió al fundarse, el 15 de julio de 1912, en la ciudad de México, la Casa del Obrero Mundial".⁶⁵ Y prosiguen, "Con el tiempo la nueva organización y sus filiales se fueron extendiendo a toda una serie de entidades, y no sólo servían de lugares de asambleas y discusiones políticas, sino también de centros de propaganda. Su tendencia era marcadamente anarcosindicalista. La Casa del Obrero Mundial y su periódico la Luz, eran contrarios a toda lucha política y adoptaban la táctica que ellos llamaban de "la acción directa" haciendo hincapié en la huelga económica general y en el boicot".⁶⁶

Con la fundación de la Casa del Obrero Mundial, nace un movimiento más acabado, más hecho, un movimiento obrero organizado, por lo que el gobierno procedió en contra de la misma. Así pues, con la muerte de Madero y el ascenso de Victoriano Huerta por la vía del golpe de Estado en 1913, emerge nuevamente la dictadura como forma de gobierno, y se inicia una campaña de desprestigio, difamación y persecución en contra de sus allegados, integrantes y dirigentes, logrando desarticularla en mayo de 1914.

Cuando en 1914 Venustiano Carranza se erige como nuevo mandatario después de profundas pugnas y enfrentamientos armados con Victoriano Huerta el régimen político toma una nueva modalidad, caracterizado por un matiz constitucionalista. Su llegada no hubiese podido concretizarse, si no es por el apoyo que los manipulados ejércitos de Villa y Zapata le brindaron para derrocar a los huertistas, alentados por las

⁶⁵ALPEROVICH M.S. y otro. *La Revolución Mexicana de 1910-1917 y la Política de los Estados Unidos*. Op. cit. p. 103.

⁶⁶Idem.

demagógicas promesas de dotación de tierras para los campesinos. En vista del engaño que Carranza les hace al no otorgarles lo prometido, se generan nuevos alzamientos, ahora en contra de su gobierno, trabándose una lucha a muerte entre ambos bandos, en donde la muestra del poderío campesino hacía suponer que serían ellos los vencedores del conflicto.

No obstante, en forma astuta, Carranza y su aliado Álvaro Obregón, aprovechando el momento por el cual atravesaba la Casa del Obrero Mundial, logran utilizarla para fines de apoyo del ejército constitucionalista, y nuevamente en medio de promesas de mejores condiciones de trabajo y mejores leyes laborales, arma a sus miembros (más o menos 10 mil trabajadores), y los hace suyos, logran así en 1915, a través de un pacto y la creación de los batallones rojos", enfrentamientos a sus hermanos de clase, los campesinos. Con ello prácticamente la Casa del Obrero Mundial se vio rematada y castrada su esencia revolucionaria, sin embargo sus ideas habían quedado vivas en una gran cantidad de obreros, quienes se habían abocado durante la Revolución, a la tarea de crear sindicatos de todo tipo, de albañiles, de tranviarios, mecánicos, herreros, etc., y habían organizado huelgas como la de electricistas en Guadalajara, mineros en Real de Oro Toluca y muchos paros en Veracruz, Puebla y en el Distrito Federal. Desde mediados de 1915 comienzan a estallar huelgas por todo el país.

El maestro Jorge Basurto refiere: "... En la ciudad de México estalla una de las primeras huelgas el 10 de mayo de 1915, cuando los maestros de las escuelas primarias oficiales abandonaron el trabajo exigiendo que se les pagaran los sueldos devengados. El movimiento tuvo el apoyo de algunas agrupaciones obreras, y Carranza, en su intento de castigar el apoyo provocó el estallido de una huelga general de las

agrupaciones obreras el 18 del mismo mes".⁶⁷ Finalmente sus líderes son encarcelados.

Por declaración del General Pablo González "La huelga de los mineros de El Oro en el Estado de México fue violenta. Estos, recordando sus medios anarcosindicalistas de lucha, causaron desperfectos en la maquinaria y se lanzaron contra aquellos que no apoyaban la huelga ...".⁶⁸

La situación del país durante ese período era sumamente difícil, debido al desequilibrio político que existía, abundaba la miseria, el desempleo e inclusive se produjo la primera devaluación del peso, causándose la inseguridad en la moneda, lo que curiosamente fue tomado como punto de petición de algunas huelgas, que como la de Veracruz en 1916, demandaba que sus salarios fuesen pagados en oro y no en billetes devaluados. Existieron otras como las de los tranviarios y la Federación de Sindicatos Obreros que exigían lo mismo.

Como respuesta cabal a toda huelga, Carranza decretó el 12 de agosto de 1916, la pena de muerte a los promoventes y participantes de una huelga, con lo que quedó más que evidente el carácter arbitrario y patronal de este régimen jurídico-político.

Dicho cuerpo legal, tal y como señala el maestro Trueba Urbina, determinaba. "Artículo 1°. Se castigará con PENA DE MUERTE, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862: PRIMERO. A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se propaga, discuta o

⁶⁷BASURTO, Jorge. *El proletariado Industrial en México*. Op cit. p. 175.

⁶⁸Ibidem, p. 176.

apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla una vez que se hubiere declarado. SEGUNDO. A los que con motivo de la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra ... provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular ...".⁶⁹ El anterior castigo también comprendía a los que impedían el trabajo a los "esquiroleros".

Un año después, en Querétaro, es aprobada una nueva Constitución Política, que contenía un flamante artículo laboral el 123, con el que se intenta legitimar la huelga, el sindicato y la coalición.

Efectivamente, por ello es que el maestro Trueba Urbina manifiesta: "Desde el momento en que se promulgó la Constitución de 1917, los sindicatos ejercitaron el derecho de huelga de acuerdo con las decisiones políticas de éste Código; aunque muchos movimientos huelguísticos no se desarrollaron en un remanso de tranquilidad; la huelga general de los trabajadores poblanos contra los patrones de la industria textil, la de los obreros de la fábrica de hilados y bonetería "La Abeja", que duró cincuenta y dos días, ambas con agitación y angustia obrera. Y otros movimientos en que los huelguistas fueron atropellados ... la huelga de tranviarios en la ciudad de México, llevada a cabo el 1° de febrero de 1923, que fue reprimida por medio de las armas".⁷⁰

⁶⁹TRUEBA URBINA, Alberto. *Evolución de la Huelga*. Op. cit. pp. 102 y 103.

⁷⁰*Ibidem*. p. 145.

Como puede observarse ni la imposición de la pena de muerte ni la creación del artículo 123 constitucional lograron desterrar el fenómeno huelguístico.

A mediados de 1918, la región minera de Coahuila, Durango y Nuevo León fue afectada por huelgas importantes. Más de 5 mil obreros de la Fundidora de Fierro y Acero abandonaron el trabajo en pro de mejores condiciones económicas y de seguridad, a ella se solidarizaron con suspensión de labores los trabajadores de las compañías Vidriera de Monterrey y Cervecería Cuauhtémoc. En forma paralela, trabajadores de Velardeña y Peloles se fueron a la huelga solicitando la aplicación de los preceptos constitucionales, y finalmente en Torreón más de 3 mil obreros metalúrgicos estallaron una huelga exigiendo aumento de salarios. En todos los casos las soluciones fueron favorables a los trabajadores. En 1919 estalla una huelga en Orizaba, sostenida por 11 mil obreros textiles, quienes obtienen soluciones favorables a sus demandas.

Cuando el general Álvaro Obregón asciende al poder, su gobierno no se vio exento de huelga, durante los cuatro años que se mantuvo en él (1920-1924), estallaron cientos de ellas, pero estas como dato curioso, vinieron de más a menos. Lo que se explica en virtud de que durante este período se produce por primera vez en la historia de México, una alianza estrecha entre el gobierno y las centrales obreras, que como la Confederación Regional Obrero Mexicano (CROM-1918), vinieron a controlar, mediatizar e impedir el desarrollo del movimiento obrero. Por vía de estas centrales oficialistas, en forma casi directa, el Estado decidía si estallaba o no la huelga.

Es Jorge Basurto quien afirma "Numerosos fueron durante el régimen de Obregón los movimientos huelguísticos que estallaron: 197 en

promedio anual. Sin embargo puede observarse que el número decrece año con año. En 1921, primero del gobierno del general Obregón, el entusiasmo por la CROM por su virtual llegada al poder y el poco control que todavía ejercía sobre muchas de sus organizaciones, hizo que el número se elevara a 310 que afectaron a más de 100 mil huelguistas; la principal causa de suspensión de labores fue, tanto en esos años como en el anterior, la negativa patronal de conceder aumentos salariales".⁷¹ Prosigue. "En 1922 la causa principal del estallido de huelgas fue la renuncia patronal a reconocer personalidad a los sindicatos para la negociación colectiva y es significativo que en este terreno sólo 12 de los 197 casos fueron resueltos favorablemente al empleador; 90 lo fueron a la parte contraria y en 95 se llegó a un compromiso. Desde esta perspectiva, 1922 fue el año más favorable a los intereses de los obreros".⁷² Y finalmente agrega, "En 1924, último año de la administración de Obregón, la causa principal del estallido de huelga fue la lucha por el establecimiento de la jornada de labor de 8 horas".⁷³

Por supuesto, el gobierno obregonista otorga concesiones y realizaba convenios con todas aquéllas huelgas controladas por la Confederación Regional Obrera Mexicana, no ocurría lo mismo con las realizadas por obreros independientes o por centrales que como la Confederación General de Trabajadores (CGT-1921) con tendencia anarcosindicalista no estaba tan férreamente controladas por el Estado.

Una huelga de matiz importante lo constituyó la realizada por la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras de la República Mexicana, la que como punto principal exigía el reconocimiento de la confederación como

⁷¹BASURTO, Jorge. *El Proletariado Industrial en México*. Op cit. p. 226.

⁷²Idem.

⁷³Ibidem. p. 230.

tal. En un principio Obregón contestó con represión, y ya después con la intervención de la Confederación Regional Obrero Mexicana con concesiones, no pudiéndose llegar a un arreglo finalmente la huelga se realizó entre choques de trabajadores y "esquiroles".

Otras huelgas estallaron, tales como la de la empresa sueca de teléfonos Ericcson, la de electricistas, la de panaderos en Puebla, la de Telmex, de fábrica de textiles "El Hércules" de Querétaro, fábrica textil "Santo Domingo" de Puebla, "La Abeja", "San Idelfonso", "La Hormiga", "La Corona", "La Magdalena", "Santa Teresa", "La Aurrera", "La Linera", "San Antonio Abad", "El Salvador", "Real del Monte", tranviarios, entre otros, todas tenían en común la exigencia de incremento salarial y el apoyo mutuo. De la última se puede mencionar lo siguiente:

Según publicación del periódico "El Demócrata" del 6 de julio de 1921. "... En julio de 1921 había sido protagonista de otro movimiento que se inicia cuando la Unión de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías empuja a huelga demandando la jornada de 8 horas y mayores salarios para los operarios de los talleres de la Indianilla; pero la empresa responde cerrando éstos y negándose a negociar con sus trabajadores ...".⁷⁴ Cabe citar que en esta huelga finalmente se llegó a un convenio que tenía muchas desventajas, sin embargo debido al combate de este sector, en 1923 inician nuevamente un movimiento amplio, ahora debido al despido del 10% del personal, tras casi un año de lucha, el Estado utiliza una nueva táctica, que le da resultados satisfactorios. La imposición del líderes incondicionales al Estado mismo; con lo que la Unión se ve desequilibrada. Esto se calificó como el primer "charrazo" de la historia laboral en México.

⁷⁴BASURTO, Jorge. *El proletariado Industrial en México*. Op cit. p. 238.

Ya en 1924 en el régimen del general Plutarco Elías Calles, podemos determinar que éste sigue idénticas políticas que Obregón con respecto a las huelgas; actividad que se resume en engañar, controlar y reprimir. Al igual que Obregón continúa utilizando los servicios de Morones y la Confederación Regional Obrero Mexicana, trata de imprimir una política más "suave", pero netamente patronal, lo que se ve reflejado en el número de huelgas que estallaron durante su período presidencial.

En tal virtud es que Marjorie Ruth Clark dijo: "Como se ve, el número de huelgas fue casi despreciable durante el régimen callista. La explicación oficial de esta caída era que el capital y el trabajo habían finalmente llegado aun estado de entendimiento, lo que les hacía posible zanjar sus dificultades amigablemente. Pero debe de tenerse en cuenta que en realidad el Departamento de Trabajo sólo registraba aquéllas que habían sido declarados legales y que casi siempre los movimientos más importantes fueron considerados ilegales porque eran los dirigidos por las organizaciones no cromistas, principalmente la CGT. Para el año 1927, por ejemplo, las cifras oficiales arrojan un total de sólo 1,005 huelguistas cuando que una sola huelga, la declarada contra la compañía minera "Amparo", afecto a más de 1,100 trabajadores".⁷⁵

La gran alianza Calles-Confederación Regional Obrero Mexicana comienza a tambalearse allá por el año de 1925, debido al gran desprestigio que ésta última se había creado, su demagogia, rapiña y corrupción fueron los elementos fundamentales de su declive.

Anatol Shulgovski sostiene que "Los golpes arteros de las acciones del proletariado, el empleo de esquiroles, el aplastamiento de

⁷⁵TRUEBA URBINA, Alberto. *Las Huelgas en México*. Op cit. pp. 251 y 252.

huelgas con la ayuda de la policía y el ejército, eran los métodos que utilizaban los líderes sindicales encabezados por Morones, quienes se jactaban de su influencia en la política gubernamental ...".⁷⁶

El 28 de junio de 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de amortiguar los "choques" entre el capital y el trabajo, a propuesta de Pascual Ortiz Rubio (1930-1932).

Al respecto, José Luis Reyna y Marcelo Miguel opinan que "La Ley Federal del Trabajo señalaba los lineamientos en lo que debía actuar el movimiento obrero en lo sucesivo permitiendo que el proceso pudiera ser encausado dentro de los marcos de la legalidad, el mismo espíritu que animó a la Constitución de 1917 en materia laboral".⁷⁷

Esta ley en verdad otorgaba una serie de prestaciones y derechos por los cuales había luchado el proletariado muchos años, tales como jornada máxima, salario mínimo igual para trabajo igual, etcétera, lo que representaba un hecho positivo, sin embargo objetivamente limitó el derecho de huelga, pues debería someterse a la maquinaria burocrática de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que dificultaron extremadamente su desarrollo y eran las que, en lo sucesivo, determinaban si la huelga era legal o no.

Anatol Shulgovski comenta "No existen cifras exactas sobre el verdadero número de huelgas y de huelguistas de aquél periodo. Empero, con los datos existentes se puede concluir que la cantidad de huelguistas iba en constante aumento y que para 1933 llegó a varias decenas de miles (la

⁷⁶SHULGOVSKI, Anatol. *México en la Encrucijada de su Historia*. ediciones de Cultura Popular. México. 1978. p. 50.

⁷⁷REYNA, José Luis y otros. *Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México*. ediciones Jornadas 80. El Colegio de México. México. 1976. p. 37.

huelga de textiles de Puebla es un elocuente ejemplo)". Y continua diciendo. "Estas huelgas eran originadas principalmente por la expulsión de obreros, la baja de salarios y empeoramiento general de las condiciones de trabajo".⁷⁸

Muestra de las anteriores huelgas son las realizadas por los mineros del Estado de Coahuila, así como la de los mineros de la compañía norteamericana Guanajuato Mining and Milling Company de Monterrey, así como la de los textiles de la fábrica "La Alimpa" (1933) en el estado de Puebla. En ésta última se manifiesta el apoyo y la unión obrera, participaron más de 20 mil trabajadores, paralizándose la industria textil de ese estado, quienes a pesar de negarse a someter su conflicto al arbitraje de las Juntas, obtuvieron, gracias a su firmeza, un triunfo y la parte patronal tuvo que respetar las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

Ya para el 1° de diciembre de 1934, cuando el presidente Cárdenas asume la presidencia (1934-1940), el ambiente laboral no ha cambiado en mucho. A su régimen toca presenciar una proliferación intensa de huelgas.

En tal sentido es que el maestro Trueba Urbina refiere que: "Al iniciarse el régimen del general Lázaro Cárdenas la huelga tuvo inusitado florecimiento, debido a las garantías que otorgó el divisionario de Michoacán a los trabajadores del país y a su ortodoxa conducta revolucionaria, que permitió un libre ajuste de las relaciones entre trabajadores y empresarios al amparo del artículo 123 y de su Ley Reglamentaria".⁷⁹

Por su parte Martín Moro narra: "Durante este periodo ciertamente, se lleva a cabo una política de salarios favorable a los

⁷⁸S. HULGOVSKI, Anatol. *México en la Encrucijada en su Historia*. Op cit. p. 70.

⁷⁹TRUEBA URBINA, Alberto. *Evolución de la Huelga*. Op cit. pp. 303.

trabajadores; en particular en las empresas que se nacionalizan; prevalece un celo estatal porque las empresas cumplan mínimamente con las prestaciones otorgadas en la Constitución, e inclusive se da el caso en que la justicia laboral en la mayoría de los conflictos (sobre todo individuales) resuelven a favor de los reclamos obreros, y por decreto, en 1935, se reconoce el derecho al pago del séptimo día de descanso para todos los trabajadores".⁸⁰

En verdad que la política del gobierno cardenista vino a dar un giro a la clásica política de oposición y represión a las huelgas, sustentada por los regímenes anteriores. Su política proteccionista hacia los obreros y campesinos constituyó su principal base de sustento: pugnó por la reforma agraria, apoyó los movimientos y las demandas obreras.

Por supuesto, por ello es que el investigador Martín Moro indica que "En ese clima de satisfacción de demandas, las clases trabajadoras alcanzan logros de trascendencia, como con los casos de Vidriera Monterrey y de la industria papelera de San Rafael, en las que mediante la huelga los trabajadores logran mejoras en sus salarios y, en alguna medida, la aplicación de los derechos ya consagrados en la ley. Así también, a través de su dirección sindical, los telefonistas obtienen la contratación colectiva con importantes beneficios, incluyendo el pago del séptimo día".⁸¹

En 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de México (CMT) que aglutina a importantes personajes del movimiento obrero, ésta se origina con el objetivo de sustituir a la desprestigiada Confederación Regional Obrera Mexicana, por lo que su papel fue y ha sido el mismo,

⁸⁰MORO, Martín y otros. *Control y Lucha del Movimiento Obrero*. Nuestro Tiempo. México, 1978, p. 112.

⁸¹*Ibidem*, p. 113.

controlar el movimiento proletario. La dirección de dicha Confederación, queda en manos de su Secretario General, Vicente Lombardo Toledano.

Es López Aparicio quien manifiesta que "LA CTM amplía rápidamente el número de sus sindicatos. En el momento de su constitución estaba integrada por 200 mil miembros; para 1939 aumentan a 480 mil, en tanto que en 1939 asciende el número a 949 mil y llega a 1940 a más de un millón de sindicalizados".⁸²

Cabe destacar que dentro de este período, los dos sectores más combativos lo son: el ferrocarrilero y el petrolero. Una huelga de gran trascendencia fue la realizada por los petroleros en 1937, exigiendo aumento de salario, jubilaciones, prestaciones, habitación, vacaciones, servicio médico, condiciones higiénicas de trabajo, indemnizaciones entre otras.

El maestro Trueba Urbina narra que "... Los trabajadores declararon la huelga, pero por insinuación del gobierno sometieron su conflicto al arbitraje que, mediante el proceso respectivo, condenó a los empresarios imperialistas a otorgar a los obreros lo que injustificadamente les negaron con motivo de sus peticiones de huelga, las entidades, interpusieron juicio de amparo contra el laudo del Tribunal, y cuando la Suprema Corte de Justicia les negó la protección federal, se declararon en franca rebeldía para causar grandes daños al país con la paralización de la industria petrolera, para evitar estos daños, el Presidente de México, general Lázaro Cárdenas decretó urgentemente la expropiación de las empresas el 18 de marzo de 1938 ...".⁸³

⁸²REYNA, José Luis y otros. *Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México*. Op cit. p. 48.

⁸³TRUEBA URBINA, Alberto. *Evolución de la Huelga*. Op cit. p. 302.

En contrapartida a lo anterior, Martín Moro apunta "Sin embargo, el carácter de clase del gobierno cardenista está presente; no todo es concesiones, y así vemos que en 1936, a pesar de que los 45 mil trabajadores ferrocarrileros paralizan el servicio por violaciones al contrato colectivo de trabajo y por el reclamo del pago del séptimo día, se declara "ilícita" su huelga, arguyendo la consabida "no existencia del desequilibrio entre el capital y el trabajo" como causa del movimiento".⁸⁴

Así, no obstante, a pesar de lo elogiado del régimen cardenista que concluyó la década de los treinta, existen autores que sostienen que la burguesía local por conducto de Cárdenas y su política "democrática" hacia los obreros y campesinos, aprovechó la coyuntura internacional y utilizó al proletariado para enfrentar sus contradicciones con la burguesía extranjera.

2.5. La huelga en México de 1940 a 1970.

José Luis Reyna y Marcelo Miquet Fleury opinan que "... La política agraria y laboral del presidente se constituye en su base principal de sustentación. La intensificación de la reforma agraria, el apoyo a las manifestaciones y a las demandas de los trabajadores, el respeto al derecho de huelga y el programa de unificación obrera y campesina del nuevo gobierno consolidan esta alianza, la que a la postre fue más benéfica para el Estado y el desarrollo capitalistas del país a partir de 1940, que para los sectores populares participantes en esa alianza".⁸⁵

⁸⁴MORO, Martín y otros. *Control y Lucha del Movimiento Obrero*. Op cit. p. 113.

⁸⁵REYNA, José Luis y otros. *Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero en México*. Op cit., p. 43.

Como se ha dicho, es durante el período del cardenismo cuando el movimiento obrero, e inclusive el campesino, alcanzan logros importantes. Recuperan espacios en cuanto a obtención de prestaciones económicas y creación de organismos sindicales.

Con el ascenso a la presidencia de Manuel Ávila Camacho (1940-1946) la política gubernamental da un giro, ahora sus esfuerzos se enfocan no a brindar apoyo y concesiones al proletariado, sino a crear las vías apropiadas para controlarlo y mediatizarlo aún más.

Es así, como en 1942 se creó el Pacto de Unidad Obrera, que fue base para que el crecimiento económico capitalista se viese exento de obstáculos laborales; lo firmaron la Confederación de Trabajadores de México, la Confederación Regional Obrera Mexicana, la Confederación General de Trabajadores, el Sindicato Mexicano de Electricista (SME), la Confederación Obrera y Campesina de México (COCM) y la Confederación Proletaria Nacional (CPN), con ello en gran medida se cumplía el objetivo estatal, cuyos frutos se verían reflejados en años posteriores, Alianza que costó a la clase trabajadora un descalabro del que a la fecha no logra reponerse, pues representó, desde ese momento, la corporativización formal y oficial del movimiento obrero por parte del propio Estado.

José Luis Reyna y Marcelo Miquet Fleury señalan que "... A partir de 1945, toda las cifras sobre conflictos indican una disminución del número de huelgas y huelguistas, lo que hace suponer que a pesar de las escisiones que se daban al interior del liderazgo obrero, la CTM se consolidaban como la central más poderosa, capaz de absorber la inquietud obrera, capaz de mediatizar el conflicto potencial de la clase trabajadora organizada".⁸⁶

⁸⁶Ibidem. p. 50.

En efecto, una vez que las centrales oficialistas obreras logran aglutinar en su seno a casi todos los sindicatos existentes, el Estado logra tomar las riendas de su control, originándose lo que hoy en día se conoce como "charrismo sindical". Fenómeno que inclusive sigue proliferando en el régimen de Miguel Alemán (1946-1952), de lo que se deduce que este en nada cambio la política seguida por su antecesor.

En tal sentido, y con relación al "charrismo sindical", Martín Moro expresa que "Mató el último aliento del sindicalismo más puro, que a partir de la imposición de líderes sindicales en ferrocarriles en 1947, se habría de identificar en la jerga política mexicana como "charrismo". El "gangsterismo sindical", el uso de la política, la cárcel y el ejército para desalojar locales de los sindicatos tomados por obreros en lucha se tornan en el común denominador de la política gubernamental ante cualquier intento de sindicalismo independiente y demandas fuera de su control".⁸⁷ Esto sumado a que durante este momento histórico se desarrolla la segunda guerra mundial.

El "charrismo" contribuyó a un deterioro extremo de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros mexicanos. La inmigración, los delitos de disolución social, la devaluación del peso en 1948 y 1949, las concesiones al imperialismo y el desempleo, conformaron un freno que impedía la organización libre del proletariado.

No obstante lo difícil de la situación de los trabajadores, su descontento se hizo sentir en algunos sectores, cuyas luchas se encaminaron, más que nada, a exigir el respeto absoluto al contrato colectivo de trabajo y aumento salarial.

⁸⁷MORO, Martín y otros, *Control y Luchas del Movimiento Obrero*, Op. cit., p. 188.

Al respecto, el investigador Martín Moro indica "Las demandas obreras se diseminan a lo largo y ancho del país; los ferrocarrileros, maestros, petroleros y mineros se lanzan a una lucha por mejoras económicas a finales de los años cuarenta y principios de los cincuenta ...".⁸⁸

Por otro lado, viendo la situación que prevalecía a lo interno de los sindicatos que conformaban las centrales oficiales, es lógico suponer que emergería como una nueva demanda obrera la lucha por independizar y democratizar sus sindicatos fuera de la órbita del Estado. Lo que acontece en los regímenes de Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958) y Adolfo López Mateos (1958-1964).

Es por ello que Martín Moro señala que "... las demandas económicas enarboladas por la clase obrera mexicana plantean necesariamente un enfrentamiento en contra de sus propios líderes sindicales y, por ende, con el Estado. Tal es el caso de los telegrafistas que a partir de una demanda de aumento salarial cuestionan a su dirección sindical, por negarse a sostener dicha demanda en su forma original; de los maestros que, requirieron 40% de aumento, llegan a establecer temporalmente una dirección independiente, ante la negativa del sindicato oficial a sostener su demanda inicial; de los petroleros que obligados a una prórroga del contrato colectivo vigente (prórroga acordada por la empresa y los "representantes obreros" en 1958) aprovechando el panorama de las movilizaciones que en el país existían, amenazan para que en oposición a este acuerdo se pueda obtener los aumentos que reclaman de los ferrocarrileros ... y finalmente, los telefonistas y los electricistas, con

⁸⁸Idem.

emplazamientos a huelga, obtienen aumentos de salario del 15 y 18%, porcentajes apenas superiores a la mitad de lo que reclaman".⁸⁹

La revista "Tiempo" publicó el 14 de junio de 1954, "La alegría de los trabajadores aumentó notoriamente aunque esto no se refleja en aumentos de los índices referidos a conflicto laboral. A manera ilustrativa, un dato no oficial pero que puede dar una idea del problema; el entonces secretario del trabajo Adolfo López Mateos declaró que hasta mediados de 1954, había 32 mil emplazamientos de huelgas en todo el país y que sólo se habían llevado a cabo 160".⁹⁰

Así es como en medio de un ambiente tenso, estalla en 1958 la huelga de los ferrocarrileros, considerada como una de la más importante de 1940 a 1968. Esta que duro aproximadamente diez meses, tenía afilados a más de 60 mil trabajadores al momento de realizarse. Su importancia radica no solo en el hecho de haberse llevado a cabo, sino además, que sirvió como válvula de escape para el estallamiento de huelga en otros sectores, iniciándose una jornada de lucha durante los años 1958 y 1959, que ha sido escrita en las páginas de la historia del movimiento proletario en México.

Al respecto, Antonio Alonso narra: "De ahí que el germen del conflicto sea precisamente ése, una demanda por alza de salarios, lo que empezó a plantearse desde mayo de 1958. El aumento solicitado era de una magnitud considerable; 350 pesos mensuales por trabajador, lo que los dirigentes sindicales consideraron excesivo y propusieron que fuera del orden de 200 pesos, a lo que un delegado de la gran comisión, quien se convertiría en líder principal del movimiento, de apellido Vallejo (de la sección 13 de Matías Romero, Oaxaca), aunque no le concedieron la

⁸⁹MORO, Martín y otros. *Control y Lucha del Movimiento Obrero*. Op cit. p. 113.

⁹⁰Carlos A. Becerril, "Espejismo", *TIEMPO*, revista número 201, junio 14 de 1954, p. 20 y 21.

palabra, gritó que lo dicho no era la opinión de todos. La moción fue apoyada. Empezaron paros escalonados, efectuados todos con gran sonorización y si bien la demanda salarial se redujo a 250 pesos, la coherencia que adquirió el movimiento fue tal que la mesa directiva anterior fue removida, eligiéndose una nueva encabezada por Demetrio Vallejo, como secretario general del sindicato en 1958".⁹¹ Los nuevos líderes respondieron a la confianza dada por las bases, llamándolas a presionar para obtener mejores prestaciones, sin embargo esto no era todo. El ideal central era buscar la posibilidad de que toda la masa trabajadora de ese sector tuviera acceso a la toma de decisiones, es decir, se pretendía democratizar en forma real la estructura del sindicato, esta fue la razón por la que, sin duda alguna, el Estado reprimió en forma enérgica al movimiento en su conjunto. A fines de marzo de 1959 éste fue aniquilado, encarcelándose a sus líderes y despidiendo a varios miles de obreros.

"La represión del movimiento junto con la eliminación de grupos sindicales activos enclavados en los gremios de petroleros, maestros, telegrafistas y telefonistas que habían participado en el conflicto de 1958-1959, permitieron volver a un clima de "tranquilidad", donde la demanda y la protesta obrera estaban ausentes ...".⁹²

Así fue como los años sesenta devinieron en una fase de reposo del movimiento obrero, la represión, el debilitamiento de los sindicatos, la desaparición de organismos de lucha, a fines de los cincuenta lo habían desarticulado. Esto dio pauta para que durante este período se lograra por primera vez un equilibrio económico a lo anterior del país, reflejado en un incremento productivo general del 6% durante 1960-1965, es decir, se produjo un robustecimiento para el capital, en tanto que la situación

⁹¹ *Ibidem.* p. 70.

⁹² MORO, Martín y otros. *Control y Luchas del Movimiento Obrero.* Op cit. p. 71.

económica del proletariado sufrió un declive, los salarios más bajos y altos los índices de desempleo, subempleo, la inmigración constante y el bracerismo.

Durante el gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), el movimiento huelguístico brilló por su ausencia, fueron escasas las huelgas que se realizaron en este momento, el sometimiento, control y manipulación de la clase trabajadora era palpable a nivel general. En 1966 se crea el Congreso del Trabajo, que aglutina a todas las confederaciones y viene a imprimir un control todavía más severo. Sin embargo, después de la socialización de la medicina, el Estado tuvo que enfrentarse con las exigencias de este sector. Recordando la huelga del "El Movimiento Médico Residentista" (estudiantes de medicina que se encuentran laborando), se produjo durante este período; las exigencias de dicha huelga versaban sobre la regulación de la temporalidad, misma que no se adecuaba a las reglas generales de la ley; además solicitaban que se resolviera el problema académico el cual va unido al trabajo, todo lo anterior trajo como consecuencia una "adición a la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto de los Trabajadores Especiales con un nuevo capítulo, cuyo contenido era totalmente desconocido al expedirse la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, tal como sucedió con la Nueva Ley Federal del Trabajo en 1970".⁹³

Efectivamente, Ignacio Vizgunova señala que "el 16 de agosto de 1963 según datos oficiales, de enero a agosto de 1963, no se realizaron el 82% de los emplazamientos a huelga registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en 1966 no se llevaron a efecto 96.4% y en 1967 el 98% ...".⁹⁴

⁹³DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op cit. p. 463.

⁹⁴VIZGUNOVA, Ignacio. *La Situación de la Clase Obrera en México*. ediciones de Cultura Popular. México. 1970. p. 147.

Todo lo anterior dio pauta para que los presidentes López Mateos y Díaz Ordaz siguiesen una política casi idéntica, fundada en la expedición y modificación de la legislación social y del trabajo, lo que se hizo patente durante casi toda esa década, y constituirían los premios y concesiones dadas a la inmovilidad obrera.

"... Así, a principios de los años 60 el Congreso aprobó algunas modificaciones a la legislación del trabajo. Concretamente, a finales de 1962 y principios de 1965 se introdujeron cambios a los siguientes trabajadores en la utilidades de la empresa, "sobre el salario mínimo", "sobre los despidos".⁹⁵

En 1968, Díaz Ordaz presentó una nueva Ley Federal del Trabajo al Congreso de la Unión para su estudio, en 1969 ésta fue aprobada. En ella se otorgaron concesiones secundarias, tales como la inclusión de categorías de trabajadores que anteriormente no estaban contempladas, y se precisaron algunos aspectos como; pago del trabajo dominical, días de descanso complementarios, indemnizaciones por despido injustificado, etcétera; sin embargo, en lo medular se limitó aún más el derecho de huelga al introducir una clasificación de huelgas: "existentes" e "inexistentes", es decir que por un lado se hacían concesiones sociales y económicas a los trabajadores y por el otro se les afectaban sus derechos y libertades económicas, individuales y sindicales.

No obstante, hubo sectores que lograron oponerse al estado de cosas, tales como la huelga de médicos en 1964, la de maestros y universitarios en 1968, que de una u otra forma demuestran que el sentimiento y el descontento a pesar de estar contenidos no habían sido aniquilados. Por lo importante, no puede dejar de comentarse dicho movimiento estudiantil, que dejó como huella la muestra de que en México

⁹⁵REYNA, José Luis y otros. *Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero*. Op cit. p. 141.

es posible la unidad obrero-estudiantil y que sus objetivos, revestidos más que nada por la intención firme y decidida de conseguir la democracia en el país, eran justos.

Al respecto, Ramón Ramírez menciona que "La unión de las fuerzas juveniles, que se han lanzado con magnífico espíritu de lucha por la democratización del país, con sectores de las fuerzas obreras organizadas, que sienten los mismos deseos, es sin duda lo que más preocupa a las clases dominantes y a los líderes sindicales que, aunque parezca paradójico, son las más interesadas en que tal unión no se produzca".⁹⁶

Las demandas fundamentales de los maestros y estudiantes universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y otros centros de enseñanza, eran; la destitución de los dirigentes del aparato judicial, la libertad de expresión, respecto a las garantías individuales, que el derecho de organización y huelga de los trabajadores fuese respetado, igual respeto a las leyes y garantías de los partidos políticos y sindicatos, libertad a los presos políticos y derogación de los artículos 145 y 145 bis del Código Penal que determinaban la disolución social y daban cabida a la detención y arresto de líderes obreros y campesinos, estos son los puntos tendientes a democratizar el país y que sin embargo, a pesar de lo justos, encontraron por respuesta la más salvaje y brutal represión por parte del Estado, la masacre del 2 de octubre revela su incapacidad de dar una solución política aun problema político, por lo bestial constituye, sin duda alguna, uno de los hechos más inhumanos y sangrientos de la historia de México.

De lo anterior, se deduce que el gobierno del presidente Luis Echeverría Álvarez (1970-1976), deviene bajo una serie de problemas

⁹⁶RAMÍREZ, Ramón. *El Movimiento Estudiantil en México*. Era. tomo I. México. 1970. p. 36.

sociales, políticos y económicos, que influyeron en gran medida para que éste tratase de reivindicar el prestigio Estatal, por vía de la adopción de una política más flexible: apertura democrática es el nombre que Echeverría dio a su estilo reformista de hacer política.

En efecto, la política reformista seguida por este presidente se ve reflejada concretamente en la expedición y modificación de la legislación agraria, las reformas educativas y de la Ley Federal del Trabajo (comienza a explicarse después de 60 años la fracción XII del artículo 123 constitucional referente al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores), así como de su política electoral. En este último aspecto resulta llamativo el hecho de que, el Estado incitaba al pueblo y a los jóvenes a que se manifestaran, se organizaran o incorporaran a la vida política del país, obviamente, a través de los partidos oficialistas existentes. No obstante, cuando el pueblo se manifestaba a través de organismos que estaban fuera del control estatal eran atacados y reprimidos.

"El Estado mexicano pensó que había llegado el momento de hacer cambios, modernizar sus explicaciones de la realidad, porque sabe que así confundiendo, otorgando ciertas concesiones, anticipándose a algunas de las demandas de los trabajadores, puede contener por algún tiempo el avance de las luchas obrera ... No obstante, ante las condiciones de hambre y miseria del pueblo mexicano, el descontento crece día a día y las demandas se multiplican. Es decir, el reformismo, por sus características intrínsecas, tiene sus límites en su incapacidad de resolver la raíz misma de los problemas que afecta a los cientos de millones de trabajadores que generan la riqueza del país".⁹⁷

⁹⁷MORO, Martín y otros, *Control y Luchas del Movimiento Obrero*, Op cit. pp. 129 y 132.

Durante todo este sexenio estallan huelgas de diferentes características, unas que perseguían objetivos de carácter político y otras de carácter económico; de las primeras podemos mencionar las estalladas durante 1969-1971, como fueron las huelgas de CIMASA, Ayotla Textil, Automex, Telégrafos, Chiclets Adams y la importante lucha del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM); de las señaladas en segundo lugar se pueden considerar a las estalladas durante 1972, como la de la fábrica Medalla de Oro, Hilados Cadena, el ingenio de San Cristóbal y Rivetex, las que solicitaban aumento salarial; sin embargo, en el período de 1975-1976 las huelgas que también se consideraron de carácter político son las estalladas por Spicer, Cordomex, Lafayette, Compañía Industrial del Norte, S. A. (CINSA), Compañía Fundidora del Norte S.A. (CIFUNSA), Kelvinator, Transporte de Estrella Blanca, Laboratorios Up John, Coalición de la Industria Hulera, Tesorería del Distrito Federal, estas últimas solicitaban, lo que tomo auge en aquel periodo, la independencia de su sindicato de cualquier central oficialista, alcanzando con ello significación política nacional.

Como puede observarse, este nuevo intento de la clase obrera por conseguir la información y reconocimiento de Sindicatos independientes y democráticos, que aseguran la participación de sus miembros en la toma de decisiones, fue la respuesta directa que encontró la política reformista de Echeverría y el propio "charrismo" aquí cabe hacer mención que como contrapartida el gobierno y sus centrales implementan una nueva táctica en 1974, consistente en aparentar pugnar en contra de la inflación en beneficio popular, concediéndose desde "arriba" (mágicamente), aumentos de salarios de emergencia los que hasta la fecha continua siendo únicamente meras ilusiones absorbidas fácilmente por la inflación misma.

Entre 1975 y 1976, hubo aproximadamente 154 emplazamientos, en los cuales sólo 80 de ellos se concretaron, participando más de 113 mil trabajadores; entre las huelgas realizadas podemos mencionar por importantes; la de Celanese Mexicana S.A., impulsada por 3 mil obreros que demandaban violaciones al contrato, reinstalación y libertad de su líder, el resultado fue favorable; la de Industrias Hulera por aumento de salario participaron 7 mil obreros y el resultado fue 16% general y 9% de destajistas; en 1976 la de Teléfonos de México, llevada a cabo por 22,500 empleados que solicitaban el 35% de aumento y desconocimiento de su comité ejecutivo, y cuyo resultado fue la aceptación del nuevo comité y salida del Partido Revolucionario Institucional; la realizada por Volks Wagen de México, sostenida por 10 mil trabajadores que solicitaban semana de 40 horas y aumento salarial, el resultado fue satisfactorio; Ford Motor Company llevada a la práctica por 4 mil trabajadores que solicitaban el 20% y reformas al contrato colectivo, resultado 18% de aumento; la de la Campana, S.A., que se efectuó por 600 trabajadores que demandaban el conocimiento de su comité ejecutivo, cumplimiento del contrato colectivo, reinstalaciones y aumento salarial, resultado, declaración de inexistencia, entre otras. En estas condiciones laborales termina el sexenio Echeverría.

La presidencia del Licenciado José López Portillo (1976-1982), llega en medio de la agudización de la crisis económica generada principalmente por la devaluación del peso en agosto de 1976, con la que los precios se incrementaron enormemente, las empresas pequeñas redujeron su ritmo de producción, hubo reajustes de personal, cierre de fábricas y el consecuente desempleo de miles de trabajadores.

Ante tales condiciones el Estado, conjuntamente con los controles oficialistas, realizan una política tendiente o "amortiguar" las

fricciones que pudiesen producirse con la masa trabajadora, aprovechando el clima de confusión y desorganización en que se encontraban.

Martín Moro señala la conveniencia de que se reuniera a los obreros para llegar a un acuerdo general a una "... tregua ante la crisis", formar una "alianza para la producción" con la que aseguraba sonoramente José López Portillo su sexenio presidencial consistente en aumentar todas sus demandas salariales bajo un tono del 10% durante 1977. El ejemplo fue dado por los sindicatos charros, en donde en mayor medida se ejerce un control vertical; el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM) apoyaba la autoridad; el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) aceptaba sólo el 10% en Teléfonos de México se impuso el 10% etcétera, y para los que no aceptaran la "tregua" el expediente de la represión quedaba abierto".⁹⁸

Las condiciones de vida y de trabajo en la mayoría de los obreros, como es obvio, se vieron aún mas envueltas en una profunda miseria, reflejo del 27.2% de aumento global de precios durante 1976. Como gratificación a la disciplina e inmovilidad, el gobierno otorgó "bondadosamente" una dádiva de 15 días de salario a los trabajadores de planta, así como un incremento salarial de emergencia del 23% y de los salarios mínimos de enero en un 13% y 15%. Con esto, indudablemente, el Estado daba una exhibición más del poderío y la capacidad de contención que ejercía del proletariado mexicano.

No obstante, a pesar de la mediatización en que se encontraba la clase trabajadora, el régimen López Portillo, no terminó librado de huelgas, así, brota el descontento a través de movimientos huelguísticos

⁹⁸MORO, Martín y otros. *Control y Luchas del Movimiento Obrero*. Op cit. p. 152.

como el de la Universidad Nacional Autónoma de México, en junio de 1977, el que estalla por la firma del contrato colectivo, el reconocimiento de un sindicato único (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México), reinstalación de despedidos y aumento salarial, el resultado final fue firmas individuales en contra de la huelga, amenaza de rescisión, denuncias penales y la amenaza de crear un apartado "C" al artículo 123 constitucional; el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en junio de 1977 estalló una huelga en pro de la reinstalación de trabajadores despedidos y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo en la que participaron 6,500 trabajadores (80% del total), desistimiento de un "charro" y desalojo policiaco; en abril de 1978 una huelga importante lo fue la de los 23 mil telefonistas, quienes el día 25 a las 12:00 horas, colocaron las banderas rojinegras en la empresa Teléfonos de México, también sobresalió la realizada por los obreros de la mina "La Caridad" en 1979 las huelgas más trascendentes fueron en la Fundidora de Monterrey, Altos Hornos de México, El Anfora, Mexicana de Aviación y Siderurgios Lázaro Cárdenas.

2.6. La huelga en México de 1980 a 2001.

El año de 1980 transcurrió en medio de una inflación sin precedentes, se crean medidas legales como la reforma procesal a la Ley Federal de Trabajo, la creación del Impuesto al Valor Agregado, éste último con la finalidad de pagar la gran deuda que se había contraído en el exterior. La situación en el país era realmente crítica.

En tal virtud, el 3 de marzo de 1980, la revista "Proceso" publicó que. "Acicateados por la reciente aplicación del I.V.A., que prolongó indefinidamente la "cuesta de enero", y ante la evidencia contundente de que

el dinero "no alcanza para nada", poco más de 70 mil trabajadores se lanzaron a la huelga en los primeros dos meses del año, para exigir aumentos salariales de 40% o 45%, en promedio".⁹⁹

En general puede decirse que las demandas obrera como respuesta a la política estatal fueron exigir en primer lugar el aumento de salarios, tratar de formar sindicatos independientes, protestar por reajustes de personal, solicitar la reinstalación o indemnización de despedidos, la aceptación de su comité ejecutivo o la propuesta de uno grato a sus intereses. La política sexenal de López Portillo fue el rompimiento de huelgas, requisas, ocupación de centros de trabajo por la fuerza pública, negativas a otorgar registros a sindicatos independientes e imposición de comités ejecutivos. Todos constituyen los recursos de una época de control y eliminación de toda forma de lucha obrera.

Toca al gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), heredar las condiciones económicas y el estilo de hacer política laboral de su antecesor, los cuatro años que van de su sexenio se han caracterizado por la casi nulidad de actividad obrera. Las pocas huelgas han sido espontáneas y de poca trascendencia, a pesar de que en la actualidad la política de austeridad, la creciente deuda externa, la reducción de gasto público, la inflación y el desempleo continúan vigentes como fenómenos crónicos del sistema.

Por supuesto, la revista "Proceso" en su ejemplar 347 del año 1983, señaló "El problema de la inflación se está convirtiendo en el factor clave de la política económica; el gobierno no puede cumplir su promesa de estabilizar el 50% en este año y hace todo lo posible porque, cuando menos,

⁹⁹Salvador Corro, "No alcanza para nada", PROCESO, revista número 174, marzo 3 de 1980, p. 24.

no sea mayor que la centenario de 1982. Los trabajadores acuden a las huelgas y a las protestas para evitar que solamente su miseria apunte a la recuperación del país. Y los empresarios, tan dados al oportunismo político, se apoyan en la fuerza del gobierno para no aumentar salarios, aunque comiencen a sugerir los efectos de la contracción de la demanda, porque no hay quien compre".¹⁰⁰

En junio de 1983, se manifiesta de forma patente el descontento obrero. La jornada de lucha desatado en ese período fue encabezada por los trabajadores universitarios de casi todo el país, El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México con más de 20 mil trabajadores se fue a huelga el 31 de mayo, lo mismo hicieron las Universidades de Veracruz, Tlaxcala, Guerrero, Puebla, Morelia, Sonora, Sinaloa, Michoacán, Baja California, Yucatán, la Autónoma de Benito Juárez de Oaxaca y la de Durango, así como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana; en ella participaron sindicatos fuertes como el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear y gran cantidad de sindicatos pequeños como PIC, S.A., Althor, Clelan, entre otros; paralelamente a ello, en forma realmente curiosa la Confederación de Trabajadores de México emplaza a huelga a más de 3,000 empresas, con el ánimo de demostrar que también ella "pugna" por los intereses de los trabajadores. Todas las demandas, tanto la de sindicatos independientes como la de sindicatos oficialistas, coinciden con exigir el incremento de entre el 30 y 60% de aumento salarial de emergencia.

Así es, la revista "Proceso" del 27 de junio de 1983 informó que "... Obligados, el Congreso del Trabajo y la Confederación de Trabajadores de México, se lanzaron a demandar auxilio ante el deterioro de su nivel de vida. Víctimas todos de la inflación, los trabajadores sometidos, ... tuvieron

¹⁰⁰Homero Campa, "La Inflación", PROCESO, revista número 347, junio 27 de 1983, p. 28.

que plantear huelgas en cuantía inusitada, algunas estallaron, las más obtuvieron migajas pacificadoras, pero en todos los casos se advirtió cual es la tendencia burocrática, impopular de la administración de Miguel de la Madrid".¹⁰¹

La posición estatal con respecto a las huelgas no oficialistas fue bien clara; primero, ofreció incrementos salariales ridículos al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear y después, optó por la línea dura intransigente, el resultado final fue una contundente derrota de los trabajadores, los que tuvieron que regresar a laborar sin un solo centavo de aumento.

Efectivamente, la revista "Proceso" en su número 347 del año de 1983 publicó que el "Jueves 23. Los trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) en huelga también desde el 1º de junio, levantaron en movimiento. No obtienen aumento de emergencia. Sólo un 25.6% anunciado desde marzo pasado ...".¹⁰² La misma revista en su número inmediato posterior vuelve a informar. "28 días de huelga, ocho marchas, manifestaciones y plantones en el Zócalo y en la Secretaría del Trabajo; cuatro reuniones formales con las autoridades de la UNAM. Se les ofrece y retira la propuesta de incrementar los sueldos en 1,700 pesos. Se les conmina a levantar la huelga con el pago del 50% de salarios caídos. Finalmente aceptan y posponen las vacaciones para el 25 de julio".¹⁰³

¹⁰¹ Homero Campa, "Huelgas en Cuantía", PROCESO, revista número 347, junio 27 de 1983, p. 27.

¹⁰² Salvador Corro, "Huelga Nuclear", PROCESO, revista número 347, junio 27 de 1983, p. 7.

¹⁰³ Carlos Monsiváis, "28 días de huelga", PROCESO, revista número 348, julio 4 de 1983, p. 26.

Otros sindicatos universitarios, como el de la Autónoma Metropolitana también levantaron su movimiento únicamente con el 50% de salarios caídos. Las Universidades de Baja California, Michoacán, Sinaloa, Yucatán entre otras, concluyen la huelga con el 100% de salarios caídos. En el mes de julio el Estado declara despedidos a todos los trabajadores de la empresa Uranio de México (URAMEX) y con ello desaparece el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear. Bajo estas desalentadoras condiciones de derrota termina lo que ha sido una de las luchas obreras.

La tranquilidad en que se han desenvuelto los años de 1982 a 2000 muestran que hoy en día el movimiento obrero se encuentra aún más mediatizado, que más que nunca se ha consolidado el control sobre los grupos de trabajadores, desarticulándolos, y arrancándoles el espacio económico y político que habían obtenido desde las luchas generadas a principios de este siglo. Sin embargo, la estabilidad que se observó en ese lapso, es una consecuencia de los pactos sociales que se han firmado, los cuales tiene por objetivo buscar soluciones a las crisis económicas, con la participación de los sectores involucrados en el ámbito laboral, para conjuntamente discutir y aprobar las bases de la solución a la crisis económica. En los mismos, se acuerdan las concesiones y sacrificios asumidos por cada una de las partes en aspectos como la creación de empleos, el nivel de precios, productividad, la competitividad, las negociaciones colectivas y por supuesto en los salarios; de los que se maneja un tope máximo en el aumento al salario mínimo.

Estas concertaciones sociales se inspiran en la buena fe de los sectores participantes, pues las mismas no se contemplan en un contrato colectivo de trabajo o en alguna ley.

El primer pacto social del que se tiene conocimiento se celebró el 7 de abril de 1945 por la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y la CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación), con base en el anterior, toman fuerza los pactos en la gestión de Miguel de la Madrid Hurtado, ya que la crisis económica que se venía arrastrando desde el gobierno de López Portillo (1976-1982) le dieron fuerza a los pactos sociales en el gobierno del Presidente de la Madrid Hurtado, en el cual se firmaron el "Pacto de Solidaridad Nacional", el 9 de agosto de 1983 y el "Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico", el 5 de diciembre de 1987.

En el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se siguió implementando el "Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico", siendo prórrogado por períodos sucesivos. Y el 24 de septiembre de 1994 se firmó el "Pacto para el Bienestar y la Estabilidad Económica".

Durante el gobierno del Presidente Ernesto Zedillo, se firmaron varios acuerdos, como el "Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica", firmándose el "Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica" (PARAUSE) el 9 de marzo de 1995; la "Alianza para la Recuperación Económica" de 29 de octubre de 1995 y la "Alianza para el Crecimiento" de 27 de octubre de 1996.

Es evidente que las condiciones de vida y de trabajo continúan siendo miserables aunque existan la celebración de pactos sociales, pues la posibilidad de alcanzar jornadas de lucha proletaria parece desvanecerse. No obstante, a pesar de estas circunstancias, es claro que, en tanto exista desigualdad social, se generarán nuevos impulsos a la huelga como

instrumento de lucha obrera y no perderá la esencia de justicia que le dio su origen histórico.

En el gobierno del Presidente Vicente Fox Quesada se ha presentado una huelga de importancia, misma que se da en la planta de la Volkswagen de Puebla; la cual comienza el 18 de agosto del 2001 en demanda de una alza salarial. Dicha huelga fue protagonizada por los 12, 500 trabajadores sindicalizados de la empresa, lo cual generó pérdidas superiores a quinientos millones de dólares y casi paralizó la economía de la ciudad de Puebla donde se encuentra la única planta de Volkswagen que sigue produciendo el modelo "escarabajo".

Luego de dieciocho días de huelga los trabajadores de la filial en México de la empresa alemana, aceptaron un incremento de veinticinco dólares mensuales en las prestaciones de despensa y un pago único de ochenta y cinco dólares para útiles escolares de los hijos de los obreros. Por lo que se aumento un 10.2% directo al salario y un 1% de alza en útiles escolares, así como un 3.5% en vales de comida.

"Sin embargo, el investigador Humberto Juárez, de la Universidad Autónoma de Puebla, ha declarado al diario mexicano "Reforma" que, según sus estudios, en Volkswagen México los salarios representan el 4% de sus costes, mientras en otros países llegan al 15%. Por su parte, el Presidente de la Unión de Trabajadores de México (UTM), Francisco Hernández, dijo que los trabajadores mexicanos ocupan el tercer lugar entre los latinoamericanos que reciben los salarios más bajos. Estudios de la UTM indican que los empleados de Volkswagen de México ganan 10 veces menos que los obreros de esa empresa en Europa".¹⁰⁴

¹⁰⁴ www.americaeconomica.com/umeros2/124/noticias/mrvolksw.htm

El grupo alemán Volkswagen decidió suspender los programas de inversiones en su filial mexicana para los próximos años, lo que trae como consecuencia el descontento del gobierno federal.

Con lo anterior queda claro que las huelgas hoy en día traen perjuicios tanto a los trabajadores como a los patrones, sin embargo, a pesar de ser un derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Una vez desarrollado el trayecto de la huelga a través del tiempo, es conveniente se explique en el siguiente capítulo la forma en que se tramita la huelga de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

3. Procedimiento de la huelga.

3.1. Gestión de la huelga.

La gestión de la huelga es considerada como la primera etapa, la misma se presenta en el instante en que la mayoría obrera decide emplazar a huelga al patrón elaborando su pliego de peticiones, mismo que deberán depositar ante el órgano estatal. En esta fase la autoridad únicamente tendrá facultades administrativas, pues se limita al acto de recibir el emplazamiento a huelga, siempre que se cumpla con los requisitos que señalan los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Es de recalcar que antes de llevar a cabo el emplazamiento, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa voten a favor de la huelga. Esto se refiere principalmente al recuento que se hace de los trabajadores de la empresa, para saber si la mayoría está de acuerdo con dicha huelga. El procedimiento para llevar a cabo dicho recuento es el siguiente:

- ◆ Se señalará día, hora y lugar para efectuarlo. La resolución se notificará a las partes, con lo cual se pretende que comparezcan los trabajadores coaligados, los actores, los no coaligados y el patrón.

b) Emitirán su declaración los trabajadores en el sentido de ser o no huelguistas, es decir, ejercerán su derecho de votar por la huelga o en contra de la misma.

c) No se tomará en cuenta para la votación, a los trabajadores de confianza, ni a las personas que hayan comenzado a laborar en el período de prehuelga.

d) Si se considera que alguno de los trabajadores no puede votar por encontrarse en uno de los supuestos citados, se podrá formular objeción respecto de dicho trabajador o trabajadores.

e) Al formularse objeciones sobre algún trabajador, se señalará día y hora para el ofrecimiento de pruebas y desahogo de las mismas.

f) Únicamente se tomara en cuenta a los trabajadores que en el recuento emitieron su voto, por lo que se estará sujeto a las posibles objeciones.

Es evidente la importancia que tiene en la etapa de gestación, el que se consolide la mayoría obrera como un gran grupo de trabajadores que está de acuerdo con la huelga, esto les servirá para que en lo sucesivo no se declare la inexistencia de la huelga por no acreditarse la mayoría obrera. Hecho lo anterior deberán "elaborar su escrito petitorio anunciando el objeto y la fecha de estallamiento, culminando esta etapa con la presentación del citado escrito ante la Junta competente".¹⁰⁵

3.1.1. Presentación del pliego de peticiones.

El pliego de peticiones es el escrito que debe contener las solicitudes de los trabajadores, mismas que de no ser acatadas tendrán

¹⁰⁵TENA SUCK, Rafael y otro. *Derecho Procesal del Trabajo*. sexta edición. Trillas, México. 2001. p. 172.

como consecuencia la suspensión de las labores. "Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el artículo 450. Esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga".¹⁰⁶

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el pliego de peticiones es el escrito que con emplazamiento a huelga se dirige al patrón. Dicho pliego de peticiones debe presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o, en caso de no haberla en la localidad, ante la autoridad laboral más próxima o política de mayor jerarquía del lugar, a efecto de que con el original se abra un expediente y con la copia se corra traslado al patrón emplazado.

En el escrito petitorio se pondrá lo siguiente:

Nombre del patrón. Es evidente que en este caso no opera el principio general contenido en el artículo 712 de la ley de la materia; ya que debe señalarse claramente en el ocurso, el nombre correcto de la persona física o moral para la que se prestan los servicios, bajo pena de no poder efectuarse la notificación correspondiente.

Peticiones concretas. Aquí deben señalarse las solicitudes específicas de los trabajadores, las cuales de no ser satisfechas por el patrón, traerán como consecuencia la suspensión de las actividades de la empresa o establecimientos. Lo anterior demuestra que las peticiones son la base del conflicto colectivo de trabajo, motivo por el cual deben hacerse del conocimiento del patrón a fin de que pueda dar una solución.

¹⁰⁶DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. décima edición. Porrúa. México. 2001. p. 582.

Aviso de huelga. En el escrito petitorio, se tiene que hacer mención del propósito de los trabajadores de ir a huelga en caso de no ser acatadas sus peticiones, es decir, deberá emplazarse a huelga al patrón.

Objeto de la huelga. En el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XVIII, establece que "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 ...". Precepto que fue retomado por el numeral 450 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo, al enlistar en forma enunciativa, más no limitativa, los objetos de la huelga.

Según el artículo 450 la huelga podrá tener por objeto: "I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los derechos del capital; II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia ...; III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia ...; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y ... VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales ...".

Es de señalarse que en la práctica prevalecen las acciones de huelga por celebración, cumplimiento o revisión del contrato colectivo de trabajo y por revisión salarial.

Fecha de estallamiento de la huelga. El sindicato emplazante deberá indicar el día y la hora de suspensión de labores, otorgando al patrón

un término mínimo de diez días tratándose de empresas de servicios públicos o de seis días en los demás casos; o bien bastará con que señale el plazo de prehuelga que concede, que se contará a partir del momento en que sea legalmente notificado el patrón del pliego petitorio.

Se entiende por servicios públicos, según el numeral 925, los siguientes: "... los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los hospitales, los de cementerios, los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio."

Con respecto a los emplazamientos a huelga por revisión del contrato colectivo, es usual que los sindicatos den, con base en el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, un término de sesenta días o que señalen como fecha para que se efectúe el estallamiento de la huelga, instantes posteriores al vencimiento del contrato. Lo que desde el punto de vista procesal es indebido, pues como lo manifiesta Euquerio Guerrero "... se confundirían los dos términos, o sea, que dentro de los sesenta días que están corriendo para un fin, corriera el término de seis o diez días para otro fin distinto".¹⁰⁷ Mismo criterio que puede aplicarse a los casos de huelga por revisión del contrato ley y de revisión salarial, cuando se señala como fecha de estallamiento, los momentos siguientes al cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, deberán observarse las modalidades siguientes:

¹⁰⁷ GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. decimanovena edición. Porrúa. México. 1994. p. 380.

- ◆ El pliego de peticiones se presentará ante la autoridad por los sindicatos coaligados, o bien, por los de cada empresa o establecimiento con tantas copias como patrones emplazados sean; y
- ◆ El plazo para la suspensión del trabajo no podrá ser inferior a treinta días y comenzará a computarse a partir de la fecha de la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la práctica se acostumbra presentar el pliego de peticiones con un escrito dirigido a la autoridad en el que se le solicita dar trámite de ley al curso y en el que se proporciona el domicilio del sindicato para oír y recibir notificaciones dentro de la jurisdicción de la Junta, así como los datos de la empresa, como lo es el domicilio, número de trabajadores al servicio, el objeto social, el nombre del apoderado o apoderados.

El pliego petitorio deberá ir acompañado de los documentos con los cuales se acredite la personalidad del representante del sindicato emplazante, siendo apta la certificación que les extienda la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. Asimismo, deberá integrarse el estatuto del sindicato emplazante. En el supuesto de que la acción intentada sea por cumplimiento, revisión salarial o revisión contractual; se debe anexar un ejemplar autógrafo del contrato de trabajo.

Presentado el pliego petitorio con sus anexos ante la autoridad, se seguirá la secuela procesal; con las salvedades contenidas en el artículo 923 de la ley de la materia, que son las siguientes:

◆ No se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado de acuerdo con los requisitos del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, Juan B. Climent Beltrán expone: "Sobre la resolución de no dar trámite correspondiente a la Junta integrada por el Presidente, conforme al artículo 928, fracción I inciso c), ya que al Presidente de la Junta sólo le incumbe cerciorarse de que se han reunido los requisitos mencionados, ordenar la certificación correspondiente y que se notifique por escrito la resolución al promovente, sin que esto signifique desechar el emplazamiento, pues cabe requerir al emplazante para que cubra los requisitos omitidos a fin de poder darle trámite una vez cumplido los mismos, para evitar un procedimiento inoperante que conduciría a una declaración de inexistencia, con los consiguientes perjuicios para los trabajadores".¹⁰⁸

Siempre que el sindicato promovente no satisfaga los requisitos legales necesarios en la presentación del pliego de peticiones, la Junta lo requerirá para que, en un término no mayor de tres días, rectifique las deficiencias, en caso contrario, se enviará el expediente al archivo.

◆ No se dará trámite cuando el escrito petitorio sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley.

Sirve de apoyo a lo anterior la siguiente tesis aislada:

"HUELGA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LA

¹⁰⁸CLIMENT BELTRAN, Juan. *Formulario de Derecho del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. decimatercera edición, Esfinge. México. 1995. p. 320.

CONTINUACION DE LA. Conforme al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del diverso 920 de la misma Ley, es decir, si es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; por lo que la huelga estallada por el sindicato emplazante no puede ser continuada por los trabajadores que desligándose del mismo forman una coalición temporal.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo en revisión 497/96. Francisco Peña Romero y otros. 6 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández."¹⁰⁹

De lo anterior se entiende que: "... el artículo 923 acaba con el derecho de huelga de las coaliciones no sindicalizadas, al exigir que el emplazamiento sea presentado, en todo caso, por el sindicato titular o el sindicato administrador".¹¹⁰ Es evidente que únicamente puede referirse a las acciones colectivas que pueden surgir con motivo del contrato colectivo o contrato ley, en cuyo caso corresponde hacerlas valer al sindicato titular y no a otro que carecería de legitimación para ello.

♦ No se dará trámite al pliego de peticiones cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

En la práctica esto también se utiliza para archivar el expediente por falta de materia en cualquier momento del procedimiento y "... siempre que el Presidente del Tribunal del Trabajo advierta

¹⁰⁹Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Tesis y Jurisprudencias Aisladas*, IUS 2001, 11ª versión, Novena Epoca, p. 445.

¹¹⁰DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op cit. p. 576.

fehacientemente y lo haga constar en autos, que existe otro contrato colectivo de trabajo o contrato-ley depositado en la Junta".¹¹¹ Esto es corroborado por la tesis aislada **"HUELGA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO SE PRETENDE EXIGIR LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO, NO OBSTANTE EXISTIR YA UNO DEPOSITADO EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE**. El invocado precepto dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, entre otros, cuando se da el supuesto en el rubro mencionado; sin embargo, no se contraría tal disposición, si ya iniciado el trámite del emplazamiento, se advierte la existencia del aludido pacto colectivo, pues por razones de orden práctico y económico, resulta prudente y justa la decisión de no continuar con dicho trámite. De otra manera, se llegaría al extremo de que, a pesar de la existencia del contrato, cuya firma se pretende por la vía de la huelga, sobrevenga la suspensión de labores con sus consecuencias inherentes, que es precisamente lo que el legislador quiere evitar en el citado artículo 923".¹¹²

Los supuestos previstos en los números 2 y 3 provocan el desechamiento del pliego de peticiones, al inferirse de la ley que el procedimiento de huelga no es la vía apropiada para solucionar las cuestiones relativas a la titularidad del contrato colectivo o a la administración del contrato ley; ya que existe un procedimiento especial para la resolución de este tipo de conflictos, en términos del artículo 892 en relación con las disposiciones de los numerales 389 y 418. El Acuerdo que recaiga al escrito petitorio deberá notificarse por escrito al sindicato promovente. De acordarse en el sentido de tenerlo por admitido, también

¹¹¹BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisdiccional del Derecho Mexicano del Trabajo*. cuarta edición. SISTA. México. 1994. p. 594.

¹¹²Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Tesis y Jurisprudencia Aislada, IUS 2001, 11ª versión*, Novena Epoca, p. 756.

deberá hacersele saber el día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación a que se refiere el artículo 926 de la ley.

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

3.2. Prehuelga.

La etapa de prehuelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida.

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

La prehuelga se inicia con el emplazamiento y la misma constituye una etapa indispensable en la huelga, de considerarse como un proceso jurídico. Lo anterior se apoya en la tesis aislada **"HUELGA, CUANDO DEBE EMPEZAR A CONTARSE EL PERIODO DE PREHUELGA**. No puede aceptarse que el periodo de prehuelga debe contarse desde la fecha de presentación del pliego de peticiones a la autoridad del trabajo, por el temor de que éstas pudieran comunicar la existencia de la huelga para que el patrón despidiese a los huelguistas, porque no puede alegarse, en principio, la falta de probidad de las

autoridades del trabajo, que tienen a su favor la presunción de ser hombres honestos, a no ser que demuestren lo contrario. Amparo en revisión en materia de trabajo 10661/42. Gama Gonzalo. 17 de enero de 1948. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente".¹¹³

En la pre huelga la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador, sin embargo, en la realidad desempeña una función administrativa.

Por tanto, la pre huelga comprende el lapso entre la notificación del pliego petitorio y el estallamiento de la huelga, en el que la Junta de Conciliación y Arbitraje procurará avenir a las partes señalando fecha para la realización de una audiencia de conciliación. Con lo anterior, se evidencia que la actividad de la autoridad es puramente conciliatoria.

Al respecto, Néstor de Buen dice "El emplazamiento y por todo el período de pre-huelga, la autoridad ejerce una función formal, sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto. No obstante, en evidente exceso legislativo, en el artículo 923 se faculta al presidente de la junta para no dar trámite a un emplazamiento a huelga ...".¹¹⁴

Como se observa, esta etapa de pre huelga tiene su finalidad en no suspender las labores, es decir, pretende que se llegue a un arreglo en el cual ambas partes estén conformes; es en esta etapa en la que la

¹¹³Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Tesis y Jurisprudencias Aisladas*, IUS 2001, 11° Versión, Quinta Epoca, p. 524.

¹¹⁴DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 581.

mayoría de los conflictos de huelga se arreglan porque una suspensión de labores no favorecería a ninguna de las partes.

3.2.1. Emplazamiento a huelga y efectos del emplazamiento.

El emplazamiento a huelga se entiende como el aviso que los trabajadores hacen al patrón, a través de la autoridad, de suspender las labores en una fecha determinada, en caso de no satisfacer sus peticiones.

En la ley de 1970 existía un problema con respecto al emplazamiento a huelga, el cual surge cuando se emplaza a huelga por un sindicato, para la firma de un contrato colectivo, frente a una empresa que ya lo tenía celebrado con otro sindicato. Sin embargo, algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal establecieron en la práctica, el no dar trámite a esos emplazamientos, porque era evidente que esas huelgas, de estallar, serían calificadas de inexistentes. Lo anterior sirvió de precedente para una reforma en 1980, lo que trajo como consecuencia el rechazo de los emplazamientos por el presidente de la junta, que realizado previo estudio, determine que dicho emplazamiento no satisface los requisitos legales señalados en el artículo 920 de la actual Ley Federal del Trabajo.

Aclarado lo anterior, señalare que los efectos del emplazamiento a huelga son los siguientes:

- ◆ El presidente de la Junta debe hacerle llegar al patrón el emplazamiento dentro del término de las cuarenta y ocho horas siguientes de su presentación.

- ◆ Comienza a correr el término de prehuelga previsto en la fracción III, del artículo 920; salvo cuando la Junta receptora del emplazamiento se declare incompetente, ya que el término para la suspensión del trabajo se contará a partir del momento en que la Junta competente, notifique al patrón, haber recibido el expediente.

- ◆ Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades relacionadas con el cargo.

- ◆ Suspende toda ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia, desahucio o secuestro en contra de los bienes de la empresa o establecimiento; excepto cuando antes de estallar la huelga se reclamen:

Derechos de los trabajadores, como son indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de dos años de salario del trabajador.

Créditos por falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cobros de aportaciones del patrón al Infonavit.

Créditos fiscales.

Es de recalcar que las diligencias numeradas, deberán realizarse sin afectar el procedimiento de huelga, ya que siempre serán preferentes los créditos de los trabajadores.

Por lo que hace al artículo 924 del ordenamiento laboral, existe jurisprudencia que declara su inconstitucionalidad, pues dicha disposición se considera violatoria de la garantía de audiencia consagrada en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional con respecto a los posibles acreedores de la empresa o establecimiento; debido a que no señala un procedimiento que les dé la oportunidad de ser oídos y vencidos en juicio. Dicha jurisprudencia es del rubro siguiente: **"TRABAJO LEY FEDERAL DE. EL ARTÍCULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA EL párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores que prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prórrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos. Amparo en revisión 4465/76. Porfirio Limón Campos. 17 de marzo de 1981. Unanimidad de 19 votos de los señores Ministros: López Aparicio, Franco Rodríguez, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Rivera Silva, Langle Martínez, Abitia Arzapalo, Lozano Ramírez, Pavón Vasconcelos, Iñárritu, Palacios Vargas, Serrano Robles, Salmorán de Tamayo, Sánchez Vargas, del Río Rodríguez, Calleja García, León Orantes, Olivera Toro y Presidente**

en funciones Mario G. Rebolledo. Ponente: Arturo Serrano Robles. Secretario: Pedro Esteban Penagos. Séptima Epoca, Volúmenes 145-150, Primera Parte, página 100. Amparo en revisión 4101/77. Edmundo González Lugo y otro. 14 de julio de 1981. Unanimidad de 17 votos de los señores Ministros: López Aparicio, Cuevas, Castellanos Tena, Langle Martínez, Abitia Arzapalo, Lozano Ramírez, Pavón Vasconcelos, Rebolledo, Iñárritu, Palacios Vargas, González Martínez, Salmorán de Tamayo, Sánchez Vargas, Calleja García, León Orantes, Olivera Toro y Presidente Téllez Cruces. Ponente: Raúl Lozano Ramírez. Secretario: Víctor Manuel Alcaraz Briones. Séptima Epoca, Volúmenes 151-156, Primera Parte, página 49. Amparo en revisión 287/76. Fructuoso Román Montes de Oca. 29 de mayo de 1984. Unanimidad de 19 votos de los señores Ministros: López Aparicio, Franco Rodríguez, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Azuela Güitrón, Langle Martínez, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, de Silva Nava, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Salmorán de Tamayo, Moreno Flores, del Río Rodríguez, Calleja García, León Orantes, Olivera Toro y Presidente Iñárritu. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretaria: Fátima Sámano Hernández. Séptima Epoca, Volúmenes 181-186, Primera Parte, página 69. Amparo en revisión 6583/86. Joaquín Rosales Gómez, su sucesión. 26 de mayo de 1987. Unanimidad de 20 votos de los señores Ministros: de Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Azuela Güitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Martínez Delgado, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa, Moreno Flores, Schmill Ordóñez, Díaz Romero, Olivera Toro y Presidente del Río Rodríguez. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco. Secretario: Guillermo David Vázquez Ortiz. Séptima Epoca, Volúmenes 217-228, Primera Parte, página 77. Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de 19 votos de los señores Ministros: de Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba

Leyva, Azuela Güitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa Lozano, Suárez Torres, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente del Río Rodríguez; contra el voto de Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Luis Rodríguez Santillán".¹¹⁵

- ◆ Las Excepciones o incidentes que promueva el patrón, no afectarán el curso normal del procedimiento de huelga.

- ◆ Suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, a excepción de la huelga por solidaridad.

De conformidad con el artículo 448, este supuesto es una derivación del ejercicio del derecho de huelga, sin embargo, las Juntas lo han aplicado al emplazamiento, que de ningún modo son lo mismo.

La diferencia, la marca claramente el doctrinario Néstor de Buen Lozano cuando expresa: "... siendo la huelga la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (art. 440), su ejercicio consiste precisamente en la suspensión y no en la advertencia de que se suspenderán los trabajos sino se accede a cumplir las peticiones formuladas".¹¹⁶

La base de este precepto, la establece el mismo autor, al frasear: "La hipótesis que subyace en la disposición comentada es que resulta inútil manejar por separado, dos conflictos que pueden converger en

¹¹⁵Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Tesis y Jurisprudencias Aisladas*, IUS 2001, 11ª versión, Octava Epoca, Instancia: Pleno, p. 167.

¹¹⁶DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op cit. p. 564.

una sola solución. Pero es una hipótesis equivocada, ya que no todos los emplazamientos a huelga tienen por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo".¹¹⁷

El criterio sustentado por las Juntas ha dado un arma a los sindicatos, para hacer nulo el procedimiento de conflicto económico planteado por el patrón, pues basta con que aludan violaciones al contrato de trabajo o ley, para que proceda el emplazamiento a huelga.

♦ Obliga al patrón a presentar su escrito de contestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de las cuarenta y ocho horas siguientes.

El artículo 922 parece estar incompleto, ya que no se indican los requisitos que debe reunir el escrito de contestación, ni precisa las consecuencias que podría originar su desacato. En la práctica, para el caso de omisión, se tiene por contestadas las peticiones en sentido negativo. Además no es relevante, el que tengan que asistir las partes a una audiencia de conciliación antes del estallamiento de la huelga, en donde el patrón podrá hacer las manifestaciones que a su interés convenga.

En opinión de Juan B. Climent Beltrán, el escrito de contestación del patrón "... es indispensable para promover el incidente de falta de personalidad, según el artículo 928 fracción IV".¹¹⁸ Sin embargo, es de observarse que la disposición señalada en el numeral citado está redactada en forma facultativa y no imperativa, al establecer la misma que dicho incidente puede promoverse por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento. Lo anterior indica que puede hacerse valer

¹¹⁷Idem.

¹¹⁸CLIMENT BELTRAN, Juan. *Formulario de Derecho del Trabajo*. Op. cit. p.331.

mediante un escrito independiente, de donde se deduce que ni siquiera para este efecto es necesario el ocurso de contestación del patrón.

Iniciado el procedimiento de huelga, el patrón deberá señalar domicilio diverso al del centro de trabajo, pues de no hacerlo, las posteriores notificaciones, aún las de carácter personal, se le harán por boletín laboral.

3.2.2. Notificación del pliego de peticiones.

En términos del artículo 921, primer párrafo, una vez admitido el pliego de peticiones, la autoridad respectiva deberá ordenar su notificación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. Obligación impuesta a las autoridades que no siempre se cumple, en virtud de la carga de trabajo, lo que provoca que el mandato sea ineficaz, a pesar de su espíritu creador de hacer del derecho de huelga un procedimiento sumario, lo anterior como consecuencia de los trastornos socio-económico internos y externos que ocasiona.

En la medida de las posibilidades de la autoridad, será que se proceda a emplazar a huelga al patrón, corriéndole traslado con las copias simples del pliego de peticiones y entregándole copia del auto admisorio y del acuerdo por el que se cita a las partes a una audiencia de conciliación. Se debe tomar siempre en cuenta la fecha de suspensión de labores, a efecto de que el movimiento huelguista no se produzca antes de la celebración de dicha audiencia.

Hecha la notificación del escrito petitorio por las autoridades auxiliares, mencionadas en la fracción II del artículo 920, el expediente que se abra por tal motivo deberá remitirse dentro de las veinticuatro horas

siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se substanciará el procedimiento de huelga, debiendo avisar de este hecho, de forma telegráfica o telefónicamente, al presidente de la Junta.

En cuanto a la forma de efectuar el emplazamiento, el capítulo referente al procedimiento de huelga, en la Ley Federal del Trabajo, no contiene señalamiento expreso al respecto; sólo establece que no son aplicables las reglas generales relativas a términos para hacer notificaciones y citaciones, que las primeras surtirán sus efectos desde el instante en que queden hechas y que todos los días y horas son hábiles para los efectos de huelga.

Motivo por el cual, el actuario, que es el funcionario encargado de esta diligencia, se basa en algunas reglas contenidas en el artículo 743 de la ley laboral; pero sin ajustarse a la formalidad de la fracción II y sin aplicar la fracción VI, debido a la importancia y trascendencia del procedimiento, que hace de la notificación una necesidad apremiante.

En relación con lo anterior, Rafael Tena Suck dice: "No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación ... Como una consecuencia de lo anterior, en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes todos los días del año para tal efecto".¹¹⁹

¹¹⁹TENA SUCK, Rafael y otro. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op cit. p. 175.

3.2.3. Audiencia de conciliación y sus alcances jurídicos.

El período de prehuelga tiene por objeto invitar a las partes a que lleguen a un acuerdo que ponga fin al conflicto de trabajo para evitar el movimiento huelguístico y con ello los trastornos que produce a las mismas, con su consecuente incidencia en la economía nacional. Para tal efecto la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a los contendientes, dentro de este lapso, a una audiencia de conciliación; en la que su actividad se restringirá a resolver problemas relativos a personalidad y a intentar avenir a las partes, sin haber declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia justificación o injustificación de la huelga.

Esta fase de conciliación es obligatoria. La ley sanciona la rebeldía de los trabajadores, es decir, de los representantes del sindicato; para asistir a la audiencia de avenencia, en la fracción II del artículo 927, al establecer que, en este caso, "... no correrá el término para la suspensión de las labores". El criterio sustentado por las Juntas, en la aplicación de este precepto, ha sido en el sentido de dejar sin efectos el emplazamiento y ordenar el archivo del expediente por falta de interés jurídico. Lo que podría entenderse como un desistimiento tácito del pliego de peticiones, aunque los trabajadores siguen conservando su derecho de emplazar a huelga al patrón.

Tratándose del patrón, la fracción III del numeral antes citado faculta al presidente de la Junta para obligarlo a comparecer a la audiencia mediante el uso de medidas de apremio, como lo es la multa, e inclusive, el auxilio de la fuerza pública. La negativa del patrón para concurrir a la audiencia no interrumpe los efectos del aviso de suspensión de labores. Lo que implica que, vencido el término dado por los trabajadores, estallará la huelga.

Cuando ambas partes se presentaran a la cita a que se refiere el artículo 926, se levantará un acta circunstanciada en la que se hará constar los documentos con los que acrediten su personalidad, las manifestaciones de los contendientes y el acuerdo de la Junta que a las mismas recaiga, pudiendo darse en los siguientes sentidos, que no son los únicos; pero sí los más frecuentes y relevantes:

Diferimiento de la audiencia de conciliación. De conformidad con el artículo 926, parte final, los trabajadores podrán solicitar, por una sola vez, que se difiera la audiencia. En este caso la Junta señalará nueva fecha para la celebración de la misma dentro del período de prehuelga.

Prórroga del periodo de prehuelga. Generalmente, cuando los contendientes se encuentran en prácticas dirigidas a la solución de la controversia laboral, solicitan a la Junta la autorización de la prórroga del término para suspender el trabajo. A efecto, la Junta de Conciliación concede del nuevo lapso a los trabajadores para paralizar las actividades.

En la legislación laboral nunca se prohíbe la prórroga del estallido de la huelga, ni se impone un plazo máximo de prehuelga, por lo que las partes podrán solicitar tantas veces quieran; subsistiendo los efectos del emplazamiento en perjuicio de la empresa o establecimiento y la amenaza de huelga. Corresponde a la autoridad laboral poner el límite, atendiendo al caso concreto y al número de prórrogas, a fin de procurar la solución pronta del conflicto.

Denuncia del convenio llegado por las partes. Si las partes celebran un convenio que ponga fin a las diferencias obrero-patronales, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo aprobará, siempre y cuando no contenga cláusula contraria al derecho, a la moral ni a las buenas costumbres;

elevándolo a la categoría de cosa juzgada. Situación que origina el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, una vez cumplimentado el convenio.

Desistimiento del pliego de peticiones. Los trabajadores en la audiencia de conciliación pueden desistirse de su escrito de peticiones por haber llegado a un acuerdo con el patrón. La Junta enviará el expediente al archivo como asunto concluido.

Allanamiento del patrón al pliego de peticiones. Este caso es raro que se presente en la audiencia de avenencia, pues generalmente, el conflicto de trabajo termina por acuerdo entre las partes como consecuencia de las mutuas concesiones que se hacen. Sin embargo, no se debe descartar el allanamiento del patrón como una posibilidad de conclusión del trámite especial de huelga.

Ratificación del pliego de peticiones. Cuando las partes no llegan a ningún arreglo y una vez cesada la función conciliatoria de la junta, el sindicato representante de los intereses de los trabajadores podrá ratificar el pliego petitorio en todas y cada una de sus partes; en cuyo caso la autoridad laboral dejará a salvo los derechos de los contendientes para que los hagan valer en la vía y forma que mejor convenga a sus intereses.

Néstor de Buen señala que en el período conciliatorio se deben tomar en cuenta las siguientes reglas: "El presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a la falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga; no serán denunciables los miembros de la Junta, en los términos

del artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo; no podrá promover cuestión alguna de competencia, pero la junta podrá declararse incompetente, si advierte que lo es".¹²⁰

3.2.4. Ratificación del pliego y sus consecuencias jurídicas.

Cuando los patrones no llegan a ningún arreglo, una vez cesada la función conciliatoria de la Junta; el sindicato representante de los intereses de los trabajadores podrá ratificar el pliego petitorio en todas y cada una de sus partes; en cuyo caso la autoridad laboral dejará a salvo los derechos de los contendientes para que los hagan valer en la vía y forma que mejor convenga a sus intereses.

Los trabajadores deberán hacer la ratificación del pliego de peticiones, por conducto del secretario general de su sindicato o apoderado legalmente acreditado, esto se hará en la audiencia de conciliación cuando no se consiguió de la contraparte un arreglo satisfactorio. Esto significa que los obreros persisten en su idea de huelga hasta en tanto el patrón ceda a sus pretensiones.

Una vez ratificado el escrito petitorio, los trabajadores deberán paralizar las actividades de la empresa o establecimiento de que se trate el día y hora que conste en autos como fecha señalada para la suspensión, pues, de no hacerlo así, el movimiento podrá ser declarado inexistente por desvirtuarse el objetivo del período de pre-huelga. Además de ser necesario para que las autoridades laborales y civiles respectivas puedan otorgar a los trabajadores las garantías y auxilio necesario para la suspensión del trabajo,

¹²⁰DE BUEN L., Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit., p. 588.

lo anterior de acuerdo a lo señalado por el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal acostumbra, para allegarse de elementos de convicción, conceder al sindicato emplazante un plazo de veinticuatro horas, con fundamento en el artículo 377, fracción I, para que informe si estalla o no la huelga, so pena de archivar el expediente como asunto concluido. Asimismo, es común que la Junta, después de recibir el informe comisione a un actuario para que se constituya en el centro de trabajo afectado y se cerciore si la acción intentada se produjo o no, haciendo constar el hecho en autos.

3.3. Huelga estallada.

La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto se debe entender que basta el hecho de que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo.

Es evidente que no se debe confundir el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras; pues éstas, únicamente constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico; por lo que no es necesario poner las banderas, "aun cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga".¹²¹

¹²¹Ibidem. p. 589.

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

La huelga deberá estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. En la práctica, en algunas ocasiones se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: como inspectores de trabajo o notarios, esto es así, porque se tiene la intención de acreditar que no estalló la huelga con la oportunidad anunciada. Sin embargo esta prueba no es indispensable.

Se podrá dar el caso de que por cualquier motivo, en el momento señalado para que estalle el movimiento, resulte imposible suspender las labores porque éstas fueron suspendidas antes, bien por iniciativa patronal, bien porque la fecha de vencimiento de un contrato colectivo en una huelga emplazada para su revisión, cae en un día festivo o de descanso obligatorio. A este respecto Cavazos Flores sostiene que "si el patrón suspende las labores antes del estallamiento se trata de un paro y no de una huelga".¹²²

Sin embargo, es evidente que al estallar una huelga se entiende no tanto dejar de trabajar, sino que ahora es legal, el hecho de no trabajar; es decir, que los derechos de los trabajadores estarán protegidos por la ley, aun cuando estos no laboren, pues el plazo que se señaló para que estallara la huelga llegó a su fin; sin que antes se haya accedido a las peticiones que formularon los trabajadores.

¹²²*Nueva Ley Federal del Trabajo. comentada por Baltasar Cavazos Flores. "tematizada y sistematizada".* décima cuarta edición. Jus. México. 1985. p. 312.

En el artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo se establece que tanto las juntas de conciliación y arbitraje como las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo. Con lo anterior los trabajadores pueden sentir la tranquilidad de que están actuando conforme a derecho.

Una vez estallada la huelga puede presentarse el caso en que se determina la necesidad, de que pese al estallido de la huelga, se continúe con la prestación de los servicios. Esto lo contempla el artículo 466 de la Ley en cita, en el que se señala los trabajos que deberán continuar prestando los trabajadores huelguistas; mismo que se transcribe:

"Artículo 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 punto de destino; y

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

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

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

En relación con lo anterior, el artículo 935 de la ley mencionada establece que:

"Artículo 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente."

Al respecto, la Junta antes de suspender las labores y por petición del patrón, en audiencia, en la que estarán presentes las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán desempeñar dichos trabajos.

En caso de que los huelguistas se negaren a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. De ser necesario la Junta solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. Esto es de conformidad con lo que señala el artículo 936 de la ley de la materia.

Ya suspendidas las labores en el establecimiento se dan una serie de prohibiciones a los trabajadores no huelguistas que son la minoría,

los cuales no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de la mayoría. "Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa la minoría pretenda reanudar sus labores".¹²³ Por lo anterior podemos entender que la huelga es y seguirá siendo un derecho de la mayoría obrera.

También existen prohibiciones a los patrones, como lo es el hecho de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o anular el ejercicio del derecho de huelga, pues el mismo forma parte del derecho colectivo, así como las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrón y la existencia de una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores.

Hay que tener presente que la notificación del emplazamiento, hecha al patrón, producirá el efecto de constituirlo a éste, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Por lo tanto el patrón deberá de abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos de los trabajadores. Los despidos que intente realizar dentro del periodo de pre-huelga o durante la suspensión del trabajo, son ineficaces.

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

¹²³DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. O. cit. p. 654.

3.3.1. Audiencia de calificación de la huelga.

La calificación es la parte culminante y más importante del procedimiento de la huelga, porque es el momento en el que se define la situación que guarda el hecho de suspensión de labores con respecto al derecho, es decir, a partir de entonces se determina si la huelga estallada es protegida o no por el ordenamiento jurídico y, por lo tanto, si los efectos que origina son positivos o negativos para los huelguistas.

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

La inexistencia de la huelga sólo se declara cuando existen los siguientes supuestos:

- ◆ Si la suspensión de labores se realizó por los trabajadores que no representan la mayoría en la empresa o establecimiento.
- ◆ Si carece de objeto legal.
- ◆ De no cumplirse los requisitos formales.
- ◆ No puede declararse la inexistencia por causas diversas de las expuestas en la solicitud.
- ◆ De no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales conducentes por haberse consentido tácitamente.

“El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajadores, sino a personas extrañas a la relación laboral, v. gr., el

arrendador del local que ocupa la empresa o establecimiento, un acreedor u otro empresario que tenga relaciones de negocios con el patrón. En razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia".¹²⁴

La declaración de inexistencia deberá ejercitarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en caso contrario precluirá el derecho para hacerlo.

Dicha solicitud se presenta por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la misma se deberá acompañar de una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes; en la solicitud se manifestarán las causas y fundamentos legales para ello; hecho lo anterior no podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

Realizado lo anterior, la Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, en la cual se podrá ofrecer y recibir las pruebas que las partes aporten, posteriormente deberá celebrarse la audiencia dentro de un término no mayor de cinco días.

Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, deberán contener además, los elementos que tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

¹²⁴DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op cit. p. 593.

Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

Lo anterior se presenta cuando se ofrece la prueba de recuento, por ejemplo, en este caso, dicha probanza deberá desahogarse conforme a los siguientes principios:

- ◆ La Junta deberá señalar día y hora para su celebración.
- ◆ Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia.
- ◆ Deberán considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento, siempre y cuando no haya concluido formalmente el vínculo laboral.
- ◆ No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, no de los trabajadores de nuevo ingreso, después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.
- ◆ Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán formularse en el desarrollo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas a efecto de acreditar las circunstancias que pudieran afectar o nulificar los votos emitidos en forma irregular, ya que debe procurarse que intervengan directamente los trabajadores.

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 al dictarse resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la

Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

Es claro que el propósito de este procedimiento es determinar el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos de forma; "de ahí que se trate de un procedimiento elástico, condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente".¹²⁵

Declarada la inexistencia de la huelga, se producirá los siguientes efectos:

Se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que se reincorporen a sus actividades, apercibidos que de no hacerlo quedarán, salvo causa justificada, terminadas automáticamente las relaciones de trabajo.

Deberá declararse que el patrón carece de responsabilidad en el conflicto, y de no presentarse a laborar sus trabajadores, podrá contratar los que estime pertinentes.

La Junta dictará las medidas necesarias para que efectivamente puedan reanudarse las labores.

"Los trabajadores podrían inconformarse en contra de la resolución mediante el juicio de amparo indirecto ante Juez de Distrito, y al no existir recursos ordinarios en el procedimiento laboral".¹²⁶

¹²⁵Ibidem, p. 593.

¹²⁶TENA SUCK, Rafael y otro. *Derecho procesal del trabajo*. Op cit. p. 179.

La huelga será ilícita en el caso en que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa; también habrá ilicitud de una huelga en el caso de que existiera una guerra y los trabajadores que pretenden irse a huelga, pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. En la actualidad esta medida radical carece de precedentes.

La imputabilidad de la huelga se podrá resolver únicamente a solicitud de los trabajadores o sometiéndose expresamente a la decisión de la junta, pues la ley no contempla la posibilidad de arbitraje obligatorio para ambas partes.

Sin embargo, en la práctica son los trabajadores los más afectados con el hecho de no someterse al arbitraje, ya que sin la resolución jurisdiccional no se le puede obligar al patrón a pagar los salarios caídos y en diversas ocasiones el pasivo laboral es superior a los activos de la empresa.

3.3.2. Terminación de la huelga.

El patrón tiene diversos caminos ante la huelga; el más evidente sería que el patrón accediera a las pretensiones de los trabajadores, con lo cual se impediría que estallara una huelga.

El segundo será el impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación; esto es relativo, pues la inexistencia deriva de la existencia de una decisión por parte de la mayoría de los trabajadores, en la que se establezca que están en desacuerdo con la huelga.

El tercer camino constituye el tradicionalmente seguido, que es el de la conciliación directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.

Con base en lo anterior, el legislador ha integrado las causas de terminación en el artículo 469 de la Ley y son las siguientes:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- 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."

Respecto a la fracción I, la ley no condiciona los posibles arreglos, en modo alguno; porque se entiende que se trata de situaciones colectivas, por lo que no podrán afectarse los derechos individuales de determinados trabajadores.

De acuerdo con lo estimado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el objeto del emplazamiento a huelga es la celebración de un contrato colectivo de trabajo y éste se firma durante la tramitación del conflicto, la huelga debe terminar de inmediato por falta de objeto, sin necesidad de abrir incidente. Se entiende que el contrato debe celebrarse con el sindicato en huelga y no con otro; pues de lo contrario se estaría en presencia de una injusticia. Lo anterior se sustenta con la jurisprudencia **"HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO**

SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES. El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que esté depositado en dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir únicamente en el otorgamiento y firma del referido pacto, ante lo cual debe negar el trámite al escrito de emplazamiento relativo. La razón jurídica de tal decisión radica en que si conforme a lo dispuesto en el artículo 451, fracción I, del aludido ordenamiento, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el numeral 450, cuya fracción II establece el de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, incumpléndose con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. Por tanto, aun cuando la constatación de tal circunstancia se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento, sin importar la etapa en que éste se halle, porque, además de que resultaría improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho, su continuación, además de ser contraria a la intención del legislador, podría provocar graves afectaciones a las partes y terceros, consistentes en la imposibilidad jurídica de que los huelguistas puedan obtener el pago de los salarios caídos durante el periodo que dure el paro de labores, por resolución que declare su inexistencia o falta de justificación, así como la afectación a la producción y disposición de bienes en perjuicio del patrón y la imposibilidad de terceros de ejecutar fallos judiciales sobre el patrimonio que conforma a la empresa. Contradicción de

tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho. Tesis de jurisprudencia 80/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho".¹²⁷

La fracción II constituye una causa única de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. El allanamiento queda sujeto a determinadas condiciones, pues si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral podría ser un medio a disposición del sindicato. En caso de tratarse de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo lo anterior deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

En la práctica es poco frecuente que se produzca el allanamiento, en todo caso se da el arreglo entre las partes.

En el derecho mexicano el laudo arbitral se ha convertido en una resolución formal; sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes en el procedimiento de la huelga deciden de común acuerdo poner en manos de un tercero la resolución del conflicto; lo cual exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

¹²⁷Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Tesis y Jurisprudencias Aisladas*, IUS 2001, 11ª versión, Novena Epoca, Instancia: Segunda Sala, p. 409.

En el arbitraje a que se someten las partes, no se dictan reglas legales, pero obviamente la autoridad deberá de cuidar que no impliquen violación de derechos de los trabajadores.

En atención al arbitraje de la junta, la ley menciona que los trabajadores pueden someter a decisión de la junta el conflicto motivo de la huelga.

Por lo que se establecen dos procedimientos:

- ♦ Al tratarse del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria.

- ♦ Si se trata de un conflicto de naturaleza económica, es decir, cuando se pretende crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento ora conflictos colectivos de naturaleza económica.

Al solicitarse que la autoridad determine la imputabilidad del conflicto, y ésta señale que la responsabilidad la tiene el patrón, se corre el riesgo de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, a aceptar el laudo pronunciado por la junta, en este caso la junta podrá poner en práctica lo dispuesto por el artículo 947 de la ley, el cual establece:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución."

"... Esta situación implica una excepción importante al principio de la estabilidad en el empleo consignado en la fracción XXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional".¹²⁸ Con base a lo anterior es evidente que la petición sindical de que la autoridad determine la imputabilidad del conflicto corre el riesgo de poner en marcha un procedimiento legítimo de cierre de la empresa o, de terminación colectiva de las relaciones labores, lo cual podría ocasionar perjuicios o beneficios para ambas partes; lo cual se planteara en el siguiente capítulo.

¹²⁸DE BUEN L., Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op cit. p. 601.

4. Problemática de la huelga, para trabajadores y patrones.

4.1. Beneficios y perjuicios de la huelga para los trabajadores y los patrones.

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional; por lo tanto se consagra como un derecho constitucional eficaz, por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es decir, es un derecho fundamental de la clase trabajadora, que no es renunciable.

Por lo tanto la huelga como tal, tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo que se les ofrece a los trabajadores, esto es, lograr que obtengan mayores prestaciones a las que en ese momento tienen; pero en la lucha por obtener una situación económica superior, es que se puede observar los beneficios o perjuicios que la huelga trajo para ambas partes.

Con lo anterior, queda claro que el estallamiento de una huelga además de traer beneficios para cualquiera de las partes, también trae perjuicios; y precisamente lo anterior es lo que a continuación se expondrá.

El derecho de huelga que tienen los trabajadores al momento de ejercerlo puede traer varios beneficios para los trabajadores como es:

- ◆ Obtener la celebración del contrato colectivo o exigir su revisión.
- ◆ Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión.

- ◆ Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
- ◆ Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, que se deriva de la negativa del patrón de dar el pago correspondiente.
 - ◆ Exigir la revisión de los salarios contractuales.
 - ◆ Obtener el pago de los salarios caídos.

Es un gran beneficio para los trabajadores lograr mediante la huelga, que el patrón celebre el contrato colectivo con el sindicato que los trabajadores han propuesto; o en su caso conseguir que se revise lo pactado en el contrato colectivo que se había celebrado. Ya que los obreros, de la celebración o revisión del contrato colectivo obtienen beneficios como el que se encuentra en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que consagra una preferencia a favor de los trabajadores sindicalizados.

No existe impedimento alguno para que se proponga a una empresa la celebración de un contrato colectivo que principiará a producir efectos en un plazo más o menos corto; el problema consiste en si la proposición puede convertirse en un deber de la empresa; ya que en tanto "no exista la cláusula de exclusión, el empresario conserva la facultad de seleccionar el personal de su empresa".¹²⁹

Con respecto al beneficio de la celebración del contrato ley o de la exigencia de su revisión; es necesario aclarar que para obtener esta petición que los trabajadores le formulen a su empresa, será necesario la existencia previa de un contrato colectivo unitario o de varios contratos colectivos de contenido idéntico a los que, por regir las relaciones laborales

¹²⁹DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op cit. p. 452.

de las dos terceras partes de los trabajadores sindicados y en el que falte únicamente la declaratoria de obligatoriedad para todos los trabajadores y empresas de la rama industrial y en la región considerada. La facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley le corresponde al sindicato que represente dentro de la empresa el mayor número de trabajadores.

Un beneficio que se obtiene de la celebración o revisión del contrato-ley es la defensa de la cláusula de exclusión, ya que si un patrón viola dicha cláusula, el sindicato titular de la acción podrá reclamar la violación y emplazar a huelga.

Los patrones deberán de cumplir con lo que se pactó en los contratos colectivos o en su caso en el contrato-ley, sin embargo de no hacerlo, los trabajadores tendrán el derecho de llevar a cabo una huelga para exigir el cumplimiento de los citados contratos; acto con el que ejercen presión sobre el patrón y que generalmente culmina con el provecho que obtienen, que es el cumplimiento de dichos contratos.

En relación con exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades que se deriva de la negativa del patrón de dar el pago correspondiente, es conveniente señalar que no sólo es un beneficio que se obtiene al llevar a cabo una huelga, sino que primordialmente es un derecho que se establece en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala que el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores, así como que cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta; el

reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución y sólo en caso de que ésta sea impugnada, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

Por su parte, los artículos 7, 8 y 24 del Reglamento de los Artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, disponen que el reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que corresponda pagar el impuesto sobre la renta anual, aunque los trabajadores hayan objetado la declaración presentada por el patrón; que si éste presenta con posterioridad una declaración anual complementaria en la que aumente el ingreso gravable declarado inicialmente, debe hacer un reparto adicional dentro del plazo señalado y, por último, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin que medie objeción de los trabajadores, podrá ejercer sus facultades de comprobación y de encontrar que el ingreso gravable es mayor al declarado, ordenará las liquidaciones del impuesto omitido y notificará al patrón y a los trabajadores sobre la procedencia del reparto adicional. Los preceptos reglamentarios no violan el artículo 89 fracción I de la Constitución, ya que se limitan a complementar y desarrollar el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo que reglamentan, sin excederlo, dado que sólo hacen referencia a los plazos en que debe pagarse el reparto de utilidades a los trabajadores, a la facultad de la secretaría mencionada para ejercer sus atribuciones y a su obligación de comunicar al patrón y a los trabajadores sobre la procedencia del reparto adicional de utilidades.

Con respecto a exigir la revisión de los salarios contractuales; es evidente que una vez que el patrón acceda a esta petición, se deberá tomar en cuenta la situación económica que prevalece en la empresa, es decir, la situación financiera y fiscal, así como las condiciones del mercado y empresas competidoras, para exigir el aumento de un porcentaje que pueda

otorgar el patrón y que satisfaga las necesidades de los trabajadores, con lo cual obtendrán un beneficio que el patrón tendrá que cumplir en su integridad.

En la actualidad, año con año, nuestro gobierno fija un porcentaje que se aumenta al salario mínimo, lo que motiva que los trabajadores piensen que dicho porcentaje es lo único que podrá aumentar sobre el salario, sin embargo esto no es así, porque los trabajadores tienen todo el derecho a exigir un aumento en base a las necesidades económicas que se les vayan presentando, claro tomando en cuenta la devaluación, las depreciaciones, etcétera, que vive actualmente el país.

El beneficio que se obtiene del pago de los salarios caídos, deviene de la acción relativa que tienen los trabajadores; misma que resulta procedente, dado que el derecho al pago de sus salarios constituye un aspecto de una misma obligación jurídica. Por tanto, el derecho de pago de los salarios caídos comprende desde la fecha de la separación del trabajador, hasta aquella otra en la cual se realice materialmente el regreso de los trabajadores a la empresa, y no se interrumpe por el simple allanamiento del patrón al aceptar las peticiones formuladas, sino hasta el momento en que el trabajador regresa a su puesto en forma real y efectiva.

En términos de los artículos 48, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios caídos constituyen una prestación accesorio a la acción de indemnización, puesto que se encuentran contemplados como una consecuencia inmediata y directa; por lo tanto, tiene un carácter indemnizatorio; de ahí que para su monto debe aplicarse el salario integrado que percibía el trabajador al momento en que suspende sus labores, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones debe determinarse con el salario

correspondiente al día en que surga el derecho a la indemnización e incluirse la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 de la citada ley.

Es claro que este beneficio es una consecuencia del triunfo obtenido por los trabajadores. Es de recalcar que el beneficio que puedan obtener, puede ser a corto o largo plazo, todo depende de la disposición de las partes para que se llegue a un acuerdo.

Los beneficios que obtienen los trabajadores son derechos que la misma ley les otorga, sin embargo en muchas ocasiones los patrones no respetan los derechos que la misma ley les ha otorgado a los empleados, por lo que tienen que exigirlos mediante la huelga; sin embargo, la huelga también puede traerles perjuicios a los trabajadores como el siguiente:

Con relación al daño en el aspecto económico, diremos que es evidente que durante el lapso que dure una huelga estallada los trabajadores no tendrán ninguna fuente de ingresos para vivir, pues una consecuencia lógica del estallamiento de huelga en la empresa es la suspensión de las labores, y el cierre temporal de la misma hasta en tanto se solucione el conflicto; motivo por el cual el patrón no les hace el pago de sus salarios, ya que los empleados no se encuentran laborando, además de encontrarse cerrada la empresa.

Es evidente que la situación económica que prevalece en ese momento, para los trabajadores, es crítica; sin embargo en algunas ocasiones los sindicatos hacen un reparto de las cuotas que los mismos trabajadores les han dado; es de aclararse que no otorgan todas las cuotas recibidas, ya que dichas cuotas también están destinadas a todo lo que contribuya al mantenimiento del sindicato; lo que no resulta suficiente porque

como lo reparten entre todos los huelguistas tal vez alcance a cubrir el sueldo de dos o tres días, lo cual es insuficiente, si tomamos en cuenta que la gran mayoría de los empleados tienen familias, mismas que también resultan afectadas económicamente por la huelga. Sin embargo aunque el sacrificio es grande, los trabajadores deciden llevarlo a cabo con tal de que se les otorguen todas sus peticiones o al menos la mayoría, y de esta forma conseguir un mejor nivel de vida tanto para los propios trabajadores como para sus familias.

Así también el patrón puede obtener beneficios de una huelga, como son los siguientes:

- ◆ Le beneficia una huelga cuando existe un exceso de la producción, la incosteabilidad temporal y la falta de fondos.
- ◆ En el caso en que se presente la figura de la requisa.

En relación al primer inciso es evidente que le beneficia al patrón, cuando éste conoce de que en su empresa se está dando alguno de los supuestos señalados, por lo que coludido con el sindicato, logran que los trabajadores emplacen a huelga a la empresa, y obviamente el patrón no accederá a sus peticiones con la finalidad de que se suspendan las labores, para de esta forma arreglar la situación económica que en ese momento prevalece en la empresa.

En atención a la requisa, la misma se entiende como: "Acto del poder público mediante el cual se transfiere al Estado un bien de propiedad particular o se dispone su utilización temporaria. Es de carácter excepcional y debe fundarse en razones de interés público".¹³⁰ Con base en lo anterior

¹³⁰*Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales, y de Economía.* editorial Universidad. Argentina. 1999. p. 760.

se observa un beneficio para el patrón, porque el gobierno al tratar de prevenir algún peligro inminente para la seguridad nacional, paz interior del país o economía nacional, que pudiera ocasionar la huelga a una empresa o establecimiento que preste un servicio público, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio; es requisito indispensable que se den las eventualidades enunciadas para que el estado decrete una requisa, de tal manera que si no se presentan las situaciones aleatorias indicadas, el gobierno destinatario no está en posibilidad de actuar en el sentido previsto en el citado precepto legal.

La requisa hecha por el Ejecutivo Federal no implica que la empresa o establecimiento sobre la que se decreto la requisa, haya pasado a formar parte del Estado, sino que se crea una situación transitoria, en la que se pone la administración en manos de la persona que designe el Ejecutivo por conducto de la Secretaría que en su caso corresponda; mientras la compañía resuelve ante las autoridades del trabajo el conflicto obrero que la tenía paralizada. Esto es, tal requisa no implica sino un cambio transitorio en la administración que no tuvo como consecuencia que sus directivos y trabajadores fueran funcionarios y empleados el servicio de Estado, ni afectó las relaciones entre los dirigentes de la empresa y los empleados a su servicio.

Lo anterior le perjudica a los trabajadores, ya que en este caso el gobierno le solicita a un número de trabajadores determinado, que sigan laborando, aun estallada la huelga, con lo cual el patrón no se ve tan presionado por los trabajadores, lo que trae como consecuencia que se dificulte una solución rápida y favorable para los empleados.

Asimismo la huelga trae perjuicios para el patrón como lo es la afectación económica, ya que es evidente que durante el lapso que dure la huelga no existirá producción, en consecuencia no habrá ventas, por lo tanto el patrón no obtendrá las ganancias que se tendrían programadas para ese año, lo que en una situación económica como la que actualmente vive este país, trae como consecuencia el cierre inminente de empresas, esto en el caso de la microempresa, de las cuales hay muchas en el país; pues las empresas grandes es claro que no pueden sufrir porque estalle una huelga en alguno de sus establecimientos, ya que los dueños de las mismas son personas que gozan de una gran riqueza como el caso de la Coca Cola, Pepsi Cola, etcétera.

Otro perjuicio sería la mala reputación que se formaría alrededor de la empresa que estalle en huelga, pues al momento de solicitar algún crédito, sería imposible que se lo otorgaran, asimismo sería difícil que sus compradores les siguieran formulando pedidos, al observar la incompetencia y problemática de dicha empresa, para poder cubrir con lo que se le solicita. Este perjuicio no sólo es a corto sino a largo plazo, lo que en muchas ocasiones puede terminar como un perjuicio económico.

Es evidente que el ejercitar el derecho de huelga no sólo puede traer beneficios para las partes, sino también perjuicios y en muchos de los casos estos son de imposible reparación, por lo que será conveniente hacer cambios en el capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo relativo al procedimiento de la huelga, como adelante se observará.

4.2. Análisis previo de la viabilidad económica de la huelga.

Es claro que "la huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva"¹³¹, sin embargo para que de la huelga se obtenga un resultado favorable hay que observar si el patrón económicamente es solvente, como para resistir una huelga, pues de lo contrario, los trabajadores no podrían obtener las peticiones que formularon; inclusive podrían contribuir al cierre de la empresa, y por ende quedarse sin trabajo. Lo anterior es evidentemente un perjuicio para ambas partes, por consecuencia no se cumplirá con el objeto primordial de la huelga, que es el equilibrio entre los factores de producción.

En tal virtud, se observa la necesidad de que dentro del procedimiento de huelga, se establezca una etapa en la que se formulará un peritaje sobre las condiciones económicas en las que se encuentra la empresa que se ha emplazado a huelga; esto deberá de realizarse después de hecho el emplazamiento al patrón, y antes de que se lleve a cabo la audiencia de conciliación. Esto tiene por objeto que se cumpla con la finalidad de la huelga, que es obtener un equilibrio entre los factores de la producción.

El peritaje será elaborado por un perito que será nombrado por la Junta, dicho perito deberá de satisfacer los requisitos siguientes:

Ser mexicano con pleno goce y ejercicio de sus derechos.

¹³¹DE BUEN L. Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op cit. p. 597.

Estar legalmente autorizado y capacitado para ejercer la técnica o ciencia sobre la que verse el peritaje, salvo los que no lo requieran.

No haber sido condenado por delito intencional.

El perito tendrá quince días inhábiles para rendir su dictamen, por lo que podrá:

Solicitar informes y estudios a particulares o autoridades.

Practicar toda clase de inspecciones o revisión de libros de la empresa.

Interrogar a partes o personas que tengan relación con el conflicto que juzguen convenientes.

Para lo anterior, se podrá nombrar una comisión por los trabajadores, integrada por tres empleados, para que se acompañe al perito en la investigación, pudiendo formularle observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Un dictamen de esa naturaleza tendrá que considerar lo siguiente:

La Instalación de la empresa (maquinaria, equipos, muebles y enseres, lugar, medio ambiente, distancias de los lugares habitados, accesos, modernidad u obsolescencia de la instalación industrial, en su caso.)

Sistema de trabajo.

Tecnología en uso y su costo.
Condiciones económicas de la empresa o establecimiento.
Productividad.
Situación fiscal.
Capacidad de crédito.
Condiciones del mercado y empresas competidoras
Línea de productos (servicios, mercancías en venta, etcétera.)

El dictamen rendido por el perito deberá de contener por lo menos:

La relación entre el costo de vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores.

Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos.

Las condiciones económicas de la empresa o empresas del establecimiento o establecimientos.

La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento.

Las condiciones generales de los mercados.

Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional.

Ya presentado el peritaje en el que se pueda observar la viabilidad económica que tiene el patrón; las partes, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de haber recibido copia del dictamen, podrán realizar sus objeciones, mismas que la Junta tomará en cuenta para determinar la viabilidad económica.

Una vez que la Junta haya hecho el estudio pertinente del peritaje, así como de las objeciones presentadas por las partes, deberá determinar en la audiencia de conciliación, la situación que prevalecería para ambas partes en caso de que las mismas no lleguen a un acuerdo y estalle la huelga.

En atención a lo anterior los trabajadores podrán determinar que les conviene más, si llegar a un acuerdo y de esta forma mantener su empleo y obtener parte de las peticiones que solicitaron o, en su caso, continuar hasta que el patrón acceda a concederles todas sus peticiones.

De igual forma el patrón deberá de analizar que le conviene más, si acceder a las peticiones formuladas, tal vez proponiendo un acuerdo en el que tal vez no acceda a todas las peticiones, sin embargo ambas partes están de acuerdo, o cumpliendo en su totalidad lo solicitado.

Con base en lo anterior propongo que en el capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo se incluya un artículo que verse sobre la prueba pericial; misma que podrá quedar integrada de la siguiente forma:

CAPITULO XX

Artículo 924 bis. - Las partes podrán conocer la viabilidad económica de la empresa que se emplazó a huelga, mediante el desahogo de la pericial contable. Dicha pericial se tramitara de oficio, la realización será a cargo de un perito contable, mismo que será nombrado por la Junta. Para el desahogo de la pericial, el perito se acompañará por una comisión que se integrará por tres trabajadores.

I.- El perito nombrado por la Junta deberá satisfacer los siguientes requisitos:

a) Ser mexicano con pleno goce y ejercicio de sus derechos.

b) Estar legalmente autorizado y capacitado para ejercer la técnica o ciencia sobre la que verse el peritaje, salvo los que no lo requieran.

c) No haber sido condenado por delito intencional.

II.- Para rendir su dictamen, el perito deberá considerar los siguientes aspectos:

a) La Instalación de la empresa (maquinaria, equipos, muebles y enseres, lugar, medio ambiente, distancias de los lugares habitados, accesos, modernidad u obsolescencia de la instalación industrial, en su caso.)

b) Sistema de trabajo.

c) Relación entre costo de vida por familia y salarios que perciben los trabajadores.

d) Tecnología en uso y su costo.

e) Condiciones económicas de la empresa o establecimiento.

f) Productividad.

g) Situación fiscal.

h) Capacidad de crédito.

i) Condiciones del mercado y empresas competidoras

j) Línea de productos (servicios, mercancías en venta, etcétera.)

III.- El dictamen pericial deberá contener lo siguiente:

a) La relación entre el costo de vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores.

b) Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos.

c) Las condiciones económicas de la empresa o empresas del establecimiento o establecimientos.

d) La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento.

e) Las condiciones generales de los mercados.

f) Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional.

IV.- Presentado el peritaje, la junta le dará vista a las partes para que dentro de las veinticuatro horas siguientes realicen sus objeciones, mismas que serán tomadas en consideración por la Junta.

La Junta estudiará el peritaje y las objeciones que realicen las partes a la situación económica que prevalecería de estallar la huelga.

V.- En caso de que alguna de las partes considere que el perito actuó de forma parcial al momento de elaborar el peritaje ya que cuenta con información y pruebas de que aceptó o recibió dinero, objetos, o cualquier donación; podrá manifestarlo a la Junta por escrito. La Junta de considerarlo procedente iniciará una investigación para determinar la responsabilidad del perito y de inmediato nombrará a otro perito para que determine si el peritaje rendido se basa en la realidad económica que prevalece en la empresa emplazada a huelga.

Si se determinó que el peritaje que se rindió es parcial y, por tanto, el perito incurrió en responsabilidad; la primera vez se le impondrá una multa hasta por treinta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, y si se presenta este hecho por segunda ocasión se inhabilitará al perito de su cargo, hasta por diez años.

Lo anterior conforma la primer propuesta, misma que se basa en un análisis de la economía que prevalece en la empresa que está emplazada a huelga. Pues de conocer la situación económica, tanto los trabajadores como los patrones tienen la opción de elegir lo que será conveniente, es decir podrán optar por llegar a un acuerdo o por seguir con el procedimiento y dejar que estalle la huelga.

Con esta propuesta se pretende que los trabajadores no pierdan su fuente de trabajo y que ambas partes pueden obtener algún beneficio, pues de encontrarse la empresa en una mala situación económica, una huelga podría ocasionar el cierre de dicho establecimiento, con lo que ambas partes saldrían perdiendo.

4.3 Establecimiento de un plazo máximo de duración de la huelga.

La huelga es un instrumento de equilibrio y en la búsqueda de éste se va hacia una lucha, en ocasiones innecesaria, "sin embargo también se convierte en un estado de necesidad y esto es lo que modera los ímpetus combativos y lleva a la conciliación".¹³²

Por lo tanto se reconoce que la huelga es un verdadero medio de lograr el equilibrio entre los factores de producción. Pero "el principal argumento en su contra consiste en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en las leyes sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta".¹³³

¹³²TENA SUCK, Rafael y otro, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 174.

¹³³DE BUEN L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. cit., p. 587.

"En la práctica son los propios trabajadores los más afectados con el insometimiento al arbitraje, ya que sin la resolución jurisdiccional no se puede obligar al patrón a pagar los salarios caídos, y en diversas ocasiones el pasivo laboral es superior a los activos de la empresa".¹³⁴

En la huelga se evidencia un hecho dramático que es la duración, misma que no dependerá de la voluntad patronal, salvo que decida la rendición incondicional; por lo que es claro que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores; pues resulta ser más eficaz como amenaza que como realidad.

La fracción I del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo establece únicamente que "el aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo." y este requisito se encuentra establecido en la ley, con el objeto de que las partes, y especialmente el patrón, se prevenga contra las consecuencias de la huelga, y sobre todo, con la finalidad de que medie un lapso que le permita llegar a una solución conciliatoria, cumpliendo en esta forma con el espíritu que anima a toda la legislación del trabajo por lo que hace a la tramitación y solución de los conflictos obrero patronales.

Dada la importancia que la ley concede a tales propósitos, señala a los trabajadores el término mínimo que deben dejar transcurrir antes de paralizar el trabajo, obligándolos a respetarlo, bajo pena tan severa, como es la de que se declare inexistente el movimiento de huelga; de tal manera que los trabajadores, en ningún caso, aun en aquél en que el patrón hubiese dejado de contestar en tiempo el pliego de peticiones o lo hubiere

¹³⁴Ibidem, p. 590.

contestado negativamente, podrían anticipar la fecha de la huelga, sin incurrir en la sanción prevista; pero ésta, dada su naturaleza, sólo es aplicable en forma restrictiva y para el caso previsto, sin que pueda hacerse extensiva a casos en que cumpliéndose con el requisito establecido por la ley, se dejaron transcurrir los seis días que como plazo mínimo se fija.

El hecho de que el movimiento de huelga no hubiera estallado precisamente el día fijado por el sindicato emplazante, sino dos días después, en todo caso podría dar origen a nuevas acciones ejercitables por la empresa, pero nunca por no existir precepto legal alguno que lo autorice, a la aplicación de una sanción como lo sería la declaración de inexistencia del movimiento de huelga, cuyas consecuencias son el que se fije a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan al trabajo; se les aperciba de que por el solo hecho de no acatar la resolución se declaren rotos los contratos de trabajo; se declare que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad contra los que se rehúsen a continuar el trabajo y se dicten las medidas pertinentes, para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo, continúen en él.

Cuando estalla una huelga, ambas partes quedan afectas y por regla general, en mayor medida los trabajadores carentes de RESERVAS ECONOMICAS, las más de las veces para soportar una lucha prolongada, sin ingresos; por lo mismo no es conveniente que se prorrogue el periodo de prehuelga.

La finalidad de esta etapa procesal es permitir la negociación colectiva. Sin embargo, sucede frecuentemente que por una u otra razón y principalmente por la complejidad del clausulado a debate, transcurre el

término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y, consecuentemente, a la redacción de un cláusulado nuevo.

En la práctica, para tales casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje permiten que se de la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto, si la huelga debía estallar el día quince de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrono, de común acuerdo, convienen en que se amplie el plazo a cinco o más días.

Con lo anterior es claro que se trata del caso de la prórroga y por esta figura se entiende, "prolongación del vencimiento de un plazo. Continuación de una cosa por un tiempo determinado. Aplazamiento de un acto o hecho. Ampliación jurisdiccional a personas o casos distintos de los iniciales".¹³⁵

La practica anterior, "es a la que se da el nombre de prórroga del período de pre-huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo".¹³⁶

Sin embargo, en la práctica no se sabe de ningún conflicto en el que el sindicato o el patrono hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo; y esto es, porque de hacerlo, este hecho constituiría una retractación de la voluntad.

Es por esto, que el problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas reclame de la junta el hecho de que se prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni

¹³⁵Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, Op. cit., p. 717.

¹³⁶DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. cit., p. 647.

quiera aceptar la promoción, ya que el artículo 928 fracción IV prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las Juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada.

Pero la anterior situación lo único que logra es que el procedimiento de la huelga tenga tiempo en exceso, sin que se arregle la situación que en esos momentos prevalece, lo cual trae consecuencias para ambas partes, como ya se explicó.

Es por todo lo anterior, que sería conveniente que se reformará la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que contemple la figura de la prórroga; pues la misma en la actualidad no es contemplada dentro del articulado de la citada ley; esto con la finalidad de que se señale que el período de prehuelga podrá ser prorrogado hasta por dos ocasiones, y que cada prórroga será de dos días, de no solucionarse en ese lapso, automáticamente se entenderá que las partes están de acuerdo en someterse al arbitraje de la junta.

Es por todo lo antes expuesto, que mi segunda propuesta, es que en el capítulo XX de la ley Federal del Trabajo se incluya el artículo 926 bis, pues el artículo 926 de la ley en cita contiene la situación que antecede a la propuesta formulada, misma que se redacta de la siguiente forma:

Artículo 926 bis.- El estallamiento de la huelga sólo se podrá prorrogar hasta por dos veces más, siendo cada una de ellas por dos días. La solicitud de prorrogar el estallamiento deberá ser fundada y motivada por la parte que la requiera. De no llegar a un acuerdo las partes durante ese

lapso, entonces se entenderá que están conformes en someterse al arbitraje.

La finalidad de lo anterior es precisamente que no dure mucho tiempo el problema de la huelga y que el factor tiempo no sea determinante para que los trabajadores terminen cediendo en sus peticiones, y fracasen en su lucha por obtener mejores condiciones de trabajo ante el transcurso del tiempo.

Es necesario que dentro de la cultura laboral se haga conciencia entre los trabajadores y patrones de los derechos y obligaciones que tienen, para que se respeten éstos; sin embargo es básico que los trabajadores conozcan a la huelga como un derecho que tienen para presionar al patrón y obtener mejores condiciones de trabajo. Lo anterior en el entendido de que este derecho que consagra la Constitución, debe utilizarse de forma moderada para lograr los objetivos planteados.

CONCLUSIONES

Primera. La huelga es un derecho constitucional regulado en el artículo 123 apartado "A", fracciones XVII y XVIII de la Ley Federal del Trabajo. Este derecho constitucional tiene como base la suspensión del trabajo por un tiempo determinado, llevado a cabo por una coalición de trabajadores con la finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo.

Segunda. Es necesario que en la figura de la huelga se le tome importancia a la situación financiera de la empresa; factor relevante para que ambas partes obtengan un arreglo en el que tanto los trabajadores como el patrón estén conformes y así la huelga cumpla con los objetivos señalados. La importancia de lo anterior radica en el hecho de que si la empresa se encuentra en una buena situación económica, los trabajadores podrán obtener mejores condiciones de trabajo, de lo contrario podrían ocasionar el cierre de la empresa con el estallamiento de una huelga.

Tercera. La finalidad del diferimiento de la huelga es permitir la negociación colectiva; pero en la práctica las partes no llegan a un acuerdo y solicitan una prórroga, lo cual en la actualidad causa perjuicios en lugar de beneficios, esto es porque al tardarse más tiempo en resolver el conflicto, se observan problemas económicos para ambas partes, lo cual finaliza en que los trabajadores tengan que acceder a la proposición que el patrón les realice, con lo que se evidencia que con la huelga no se cumplieron los objetivos planteados.

Cuarta. Es evidente la necesidad de que en la ley se regule la figura de la prórroga que se solicita cuando va estallar una huelga y que dicha regulación comprenda límites a esta figura, es decir que la solicitud de

prórroga, como máximo, sea solicitada y concedida hasta por dos ocasiones. Lo anterior con la finalidad de que el procedimiento sea expedito y no se afecte económicamente a ninguna de las partes.

Quinta. En la actualidad se hace evidente la necesidad de hacer conciencia en los trabajadores y patrones de la situación económica que el país vive, para que tomando como base lo anterior, traten de llegar a un acuerdo que además de beneficiar a las partes, también beneficie a la industria de esa empresa y a la misma economía nacional.

Sexta. Las empresas nacionales denominadas como micro, pequeñas y medianas, deben tomarse en cuenta para la reforma que se pretende realizar en la Ley Federal del Trabajo, pues son éstas las que conforman la mayoría de las empresas mexicanas, y son en estos establecimientos donde se pueden suscitar la mayor parte de huelgas, esto como consecuencia de las desventajas que tienen frente a las grandes empresas, como el caso de Coca Cola, Volkswagen, Honda, Kimberly Clark, etcétera. Lo anterior es así porque si una empresa transnacional observa que puede ser afectada con una huelga, simplemente amenaza con irse del país, lo que traería como consecuencia un gran número de desempleados e inestabilidad económica para el país.

Séptima. Un medio para que se mejore las condiciones labores de los trabajadores, a través de la huelga, es tomar en cuenta la situación económica que vive el país, además de el tipo de empresas nacionales que prevalecen en México y lo anterior conjugarlo con las necesidades económicas de los trabajadores.

V-6


BIBLIOGRAFIA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México. 1995.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Derecho del Trabajo*. Mc Graw Hill. México. 1997.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. segunda edición. Trillas. México. 1991.

CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*. tercera edición. Heliasta. Argentina. 1989.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*. Esfinge. México. 1989.

CLIMENT BELTRAN, Juan. *Formulario del Derecho del Trabajo*. décima segunda edición. Esfinge. México. 1993.

CORDOVA ROMERO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986.

DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Porrúa. S.A. de C.V.. México. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. tercera edición. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. sexta edición. Porrúa.. México. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor y otros. *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. 1997.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. cuarta edición. Porrúa. México. 1998.

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. *La Huelga con Ocupación de Lugar de Trabajo*. AKA Editor. España. 1981.

GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo II*. vigésima edición. Porrúa. México. 1998.

LEMUSA RAYA, Patricia. *Derecho del Trabajo*. MC Graw Hill. México. 1997.

MUÑOZ RAMON, Roberto. *Derecho del Trabajo*. Mc Graw Hill. México. 1997.

PASQUEL, Leonardo. *El conflicto obrero de Río Blanco en 1907*. Ciltlaltepetl. México. 1976.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. *Teoría y Práctica de la Huelga en México*. Porrúa. México. 1984.

SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Porrúa. México. 1993.

SAYEG HELU, Jorge. *Las Huelgas de Cananea y Río Blanco*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México. 1980.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. tercera edición. México. 1967.

SOTO ALVAREZ, Clemente. *Prontuario de Derecho del Trabajo*. Limusa. México. 1985.

SOTO CERBON, Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Trillas. México. 1992.

TENA SUCK, Rafael y otros. *Derecho Procesal del Trabajo*. tercera edición. Trillas. México. 1991.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. centésima vigésima quinta edición. Porrúa. México. 2001.

Ley Federal del Trabajo. décima quinta edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 2000.

Ley Federal del Trabajo. comenta por Francisco Ramírez Fonseca. tercera edición. Publicaciones administrativas y contables. México. 1999.

Diccionario Enciclopédico Espasa. Tomo II. Espasa Calpe. España. 1983.

Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía. Editorial Universidad. Argentina. 1999.

Otras fuentes.